

SOMMAIRE

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

Notre groupe	04
Nos atouts, notre création de valeur	06
Notre écosystème	08
Les temps forts de l'année 2023	11
	12

NOTRE STRATÉGIE RSE

Notre gouvernance RSE	14
Notre analyse de double matérialité	16
Nos 10 axes d'action prioritaires	18
	20

NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

Changement climatique et émissions de GES - Scopes 1, 2 et 3	22
Pollution de l'air	24
Aléas physiques liés au changement climatique	30
Gestion des déchets et anticipation de la fin de vie des produits	32
Pollution de l'eau	34
	36

NOS ENJEUX SOCIAUX

Bien-être au travail et gestion des compétences	38
Dialogue social	40
Diversité et inclusion	44
Santé et sécurité des collaborateurs de l'ensemble de la chaîne de valeur	46
	48

NOS ENJEUX SOCIÉTAUX

Éthique, relations commerciales responsables et lutte contre la corruption	50
	52

ANNEXES

Méthodologies	54
	54

ÉDITO

L'année 2023 a constitué un jalon important pour notre groupe : nous avons célébré nos 75 ans en septembre. Cet anniversaire symbolise une étape significative pour notre groupe familial, fidèle depuis ses débuts à une vision à long terme et à un développement raisonné de ses activités.

Après des années de croissance externe en France et en Europe, 2023 s'est révélée être une année de consolidation et de structuration. Nos bonnes performances ont confirmé la pertinence de notre stratégie, nous incitant à poursuivre la mise en place de processus efficaces et d'une gouvernance solide. Nous avons également continué à optimiser avec succès nos systèmes d'information et à accélérer notre transition numérique. Je m'en réjouis, l'interopérabilité et la sécurisation des données demeurant des axes essentiels pour soutenir notre croissance.

Parallèlement, nous avons renforcé notre engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale.

Sur le plan environnemental, l'urgence climatique est devenue une évidence, à mesure que les phénomènes extrêmes se multiplient et que les incidences sur les activités de notre secteur s'accroissent. Nous travaillons au quotidien pour décarboner nos activités, notamment en expérimentant de nouvelles technologies (carburants et propulsions alternatifs), à l'heure où aucune solution unique et évidente n'a émergé.

Je suis convaincu que pour assurer une croissance durable, il est impératif de prendre en compte l'ensemble des enjeux RSE et d'agir en conséquence. C'est un défi que nous devons relever ensemble.

En 2023, nous avons réalisé notre matrice de double matérialité, socle pour la mise en place d'une stratégie RSE et d'un plan d'actions adaptés à nos activités et à nos enjeux. Cette démarche ainsi que l'implication quotidienne de nos équipes nous permettent de progresser vers notre ambition : bâtir un groupe européen au service d'une économie plus durable.

Assurer une croissance durable est également un défi pour tout notre écosystème. Chacun doit prendre ses responsabilités et agir à sa hauteur pour permettre à toute la chaîne de valeur d'avancer vers un objectif commun. Nous avons besoin d'une mobilisation de tous les acteurs et de l'accompagnement de l'ensemble de nos parties prenantes : nos financeurs pour nous soutenir dans cette transition, les pouvoirs publics pour faciliter les nécessaires évolutions réglementaires, notamment dans des secteurs tels que l'hydrogène et, bien entendu, nos clients.

Pascal GIRARDET,
Président directeur général de Sogestran



@Christophe Pouget



NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES



Le groupe Sogestran est spécialisé dans le transport de marchandises à haute valeur ajoutée et dans les services à ses clients industriels.

En 2023, le Groupe a fêté ses 75 ans et a totalisé un chiffre d'affaires de 352 millions d'euros. Il compte aujourd'hui plus de 940 collaborateurs en Europe, répartis dans plus de 30 sociétés, et réunis autour de quatre valeurs : la confiance, l'agilité, la fierté et l'engagement.

Dans le cadre de sa démarche de responsabilité sociétale, le Groupe adapte en continu son modèle d'affaires avec un double objectif : accroître la résilience de ses activités économiques et maximiser ses impacts positifs.

Ses ambitions sont à la fois environnementales, sociales et sociétales. Dans ce cadre, il est indispensable de maintenir un dialogue constant avec les parties prenantes : commerciales, locales et associatives, financières, institutionnelles et internes.



NOTRE GROUPE

Le groupe Sogestran est spécialisé dans le transport de marchandises à haute valeur ajoutée et dans les services à ses clients industriels. Présentes en France et en Europe, les différentes activités du Groupe sont organisées en quatre métiers.

Barging

Le Groupe opère une flotte diversifiée et spécialisée (barges à double coque, barges ballastables...) sur le Rhône, la Seine, la Loire, le Rhin, le Danube et le réseau de navigation entre Dunkerque et Rotterdam.

Logistics

Le Groupe développe le transport européen combiné conteneurisé depuis les ports maritimes jusqu'aux plateformes par le fleuve, le rail ou la route. Il développe également la distribution urbaine dans les métropoles.

Maritime

Armateur propriétaire de 35 navires spécialisés, le Groupe est également doté de son propre service d'affrètement international et de sa propre agence maritime.

Industry

Créés pour accompagner les flux logistiques de l'industrie, les services proposés comprennent la réparation et le nettoyage de conteneurs, de citernes et de wagons de fret ainsi que le stockage de produits dangereux.

NOTRE RAISON D'ÊTRE



IMAGINER



ENGAGER NOS MOYENS



ACCOMPAGNER LES BIENS CONFISÉS PAR NOS CLIENTS

NOTRE AMBITION

BÂTIR UN GROUPE EUROPÉEN AU SERVICE D'UNE ÉCONOMIE PLUS DURABLE

Nous sommes concepteur, investisseur, gestionnaire et exploitant de notre flotte et de nos moyens industriels.

Depuis notre création en 1948, le professionnalisme de nos équipes, notre expertise technique et notre goût pour l'innovation, ainsi que la confiance de nos clients, ont fait de Sogestran le premier groupe armateur fluvial français et un armateur maritime reconnu.

Un des enjeux de notre groupe pour la décennie en cours est de nous mettre au diapason des enjeux environnementaux et sociétaux.

Notre groupe est au coeur des enjeux de transition énergétique : les produits que nous transportons aujourd'hui ne seront pas ceux que nous transporterons demain.

Les expérimentations que nous menons pour contribuer à l'avancée du développement du vélique en maritime, qualifier la technologie de l'hydrogène en fluvial ou identifier des carburants alternatifs, témoignent de notre volonté et de notre capacité de transformation.

NOS VALEURS



CONFIANCE

Nous n'avons qu'une parole, nous agissons avec droiture.



AGILITÉ

Nous osons entreprendre, nous favorisons l'audace.



FIERTÉ

Nous travaillons avec fierté, nous réussissons avec humilité.



ENGAGEMENT

Nous ne comptons pas nos efforts, nous allons au bout des choses.



NOS ATOUTS, NOTRE CRÉATION DE VALEUR

NOS ATOUTS

CAPITAL HUMAIN ET INNOVATION

- 1 bureau d'étude intégré et 1 service de construction neuve
- 1 réseau internalisé de 17 collaborateurs QSE et de 7 conseillers sécurité transport matières dangereuses (classe 1 à 9)
- 1 courtier d'assurance intégré et dédié au Groupe
- 1 service douane intégré et dédié au Groupe
- 1 équipe en charge de la recherche de fonds verts
- 1 équipe experte en cyber-sécurité

93 collaborateurs
Siège

352 millions €
de chiffre d'affaires

MAÎTRISE COMPLÈTE DES ACTIFS

- Groupe familial qui possède, opère et maintient sa flotte fluviale et maritime
- Groupe qui exploite en propre des entrepôts SEVESO et ICPE permettant une vision à long terme des investissements
- 15 % du chiffre d'affaires sont réinvestis chaque année en innovations et renouvellement de la flotte

PRÉSENCE GÉOGRAPHIQUE

- + de 30 sociétés implantées en Europe : France, Belgique, Espagne, Luxembourg, Pays-Bas, Slovaquie.
- Zone d'intervention : Monde

NOTRE CRÉATION DE VALEUR

COLLABORATEURS

- Politiques RH et sécurité
- Accords d'entreprise adaptés à chaque entité
- Mise en place d'aides pour les moments difficiles de la vie
- Programme de motivation sportive

CLIENTS

- Transport et stockage sécurisés et spécialisés dans les marchandises dangereuses (toutes classes) ou à haute valeur ajoutée
- Maîtrise de la chaîne de transport door to door en France et à l'international
- Décarbonation de leur chaîne de valeur

PLANÈTE

- Feuille de route de décarbonation par métier
- Transport fluvial : alternative au transport routier, utilisant des infrastructures naturelles ne nécessitant pas l'artificialisation des terres
- Maîtrise de nos effluents industriels gazeux et liquides

ENTITÉS LOCALES ET ASSOCIATIVES

- Cofinancement du Class40 Sogestran-Seafrigo dans le cadre du Normandy Offshore Program
- Partenariat avec l'association Imagine for Margo
- Mécénat et partenariat auprès d'établissements d'enseignement supérieur (ENSM, École 42, CFANI)

NOS MÉTIERS

Barging

Aller chercher la place de leader européen du transport fluvial

Marchés
Produits pétrochimiques
Colis lourds XXL
Produits industriels et spécialisés

28 % du CA Groupe

13 sociétés

110 unités fluviales

5 125 000 tonnes transportées

327 collaborateurs en Europe

Maritime

Être l'acteur de référence des segments maritimes à haute valeur ajoutée

Marchés
Avitaillement
Produits pétrochimiques
Ciment
Colis industriels exceptionnels
Passagers

53 % du CA Groupe

9 sociétés

35 navires

1 682 000 tonnes transportées

290 collaborateurs en Europe

Logistics

S'imposer comme pilote innovant et vertueux dans l'organisation des flux logistiques

Marchés
Transport combiné de conteneurs
Distribution urbaine

12 % du CA Groupe

5 sociétés

11 lignes

183 000 EVP transportés

98 collaborateurs en Europe

Industry

Multiplier nos compétences au profit des industries pour doubler notre chiffre d'affaires

Marchés
Réparation et nettoyage de citernes et de wagons
Stockage de produits dangereux

7 % du CA Groupe

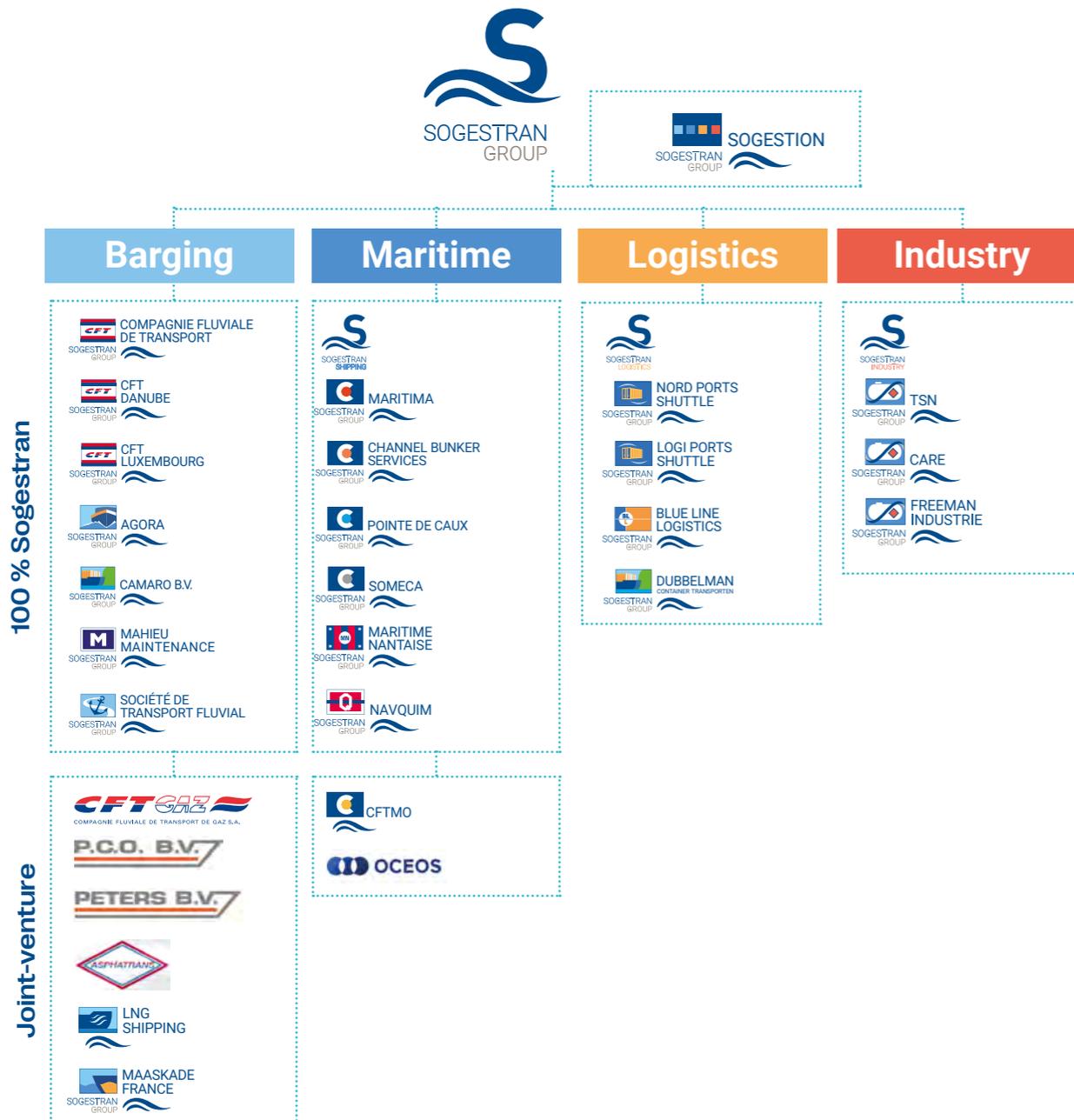
4 sociétés

21 ha d'installations industrielles

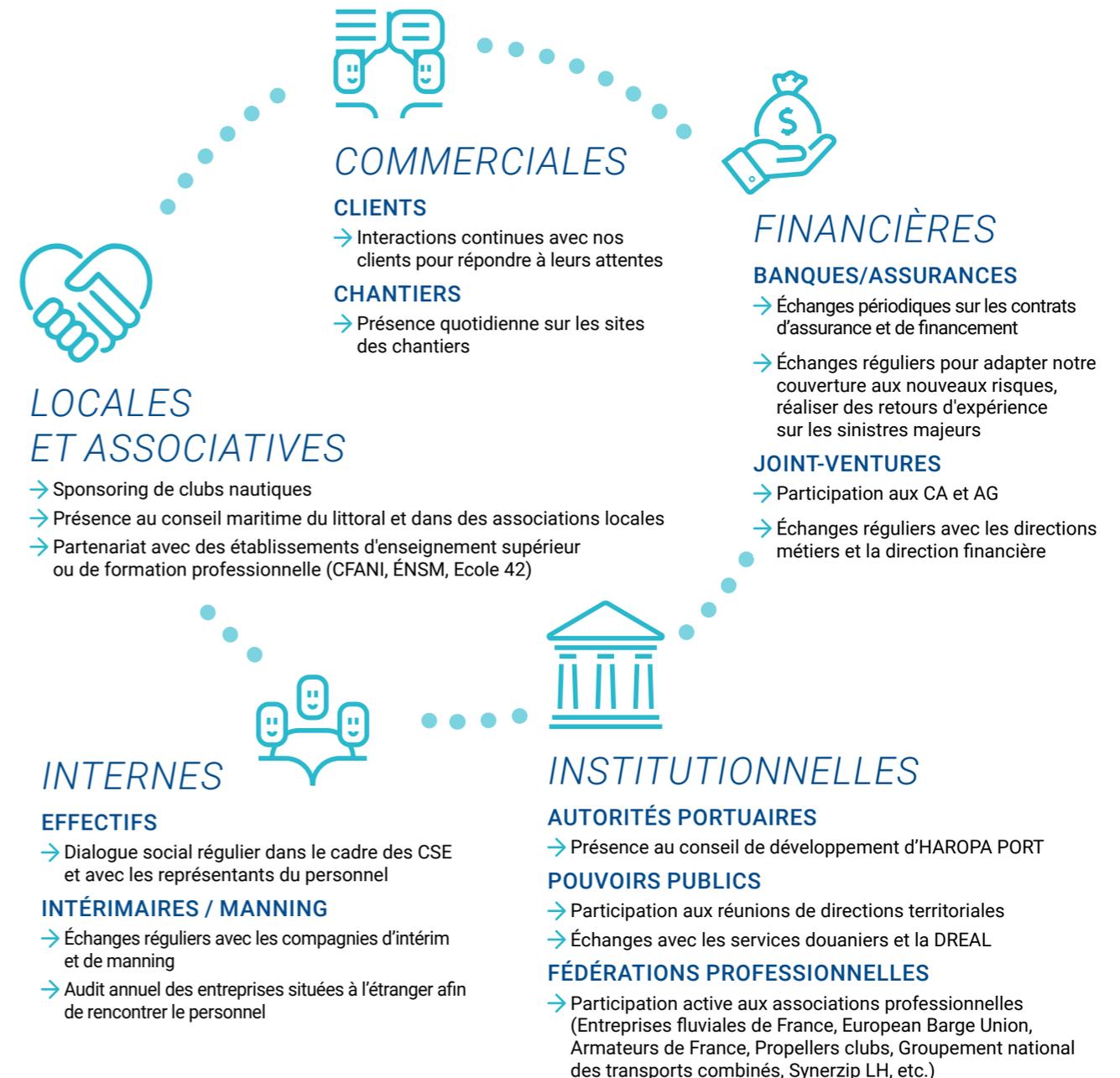
135 collaborateurs en France

NOTRE ÉCOSYSTÈME

Organigramme simplifié du Groupe



Interactions avec nos parties prenantes



LES TEMPS FORTS DE L'ANNÉE 2023

Groupe 75^e ANNIVERSAIRE

En septembre 2023, le Groupe a fêté ses 75 ans d'existence. Plus de 400 collaborateurs, conjoints et retraités étaient réunis pour fêter l'événement au Havre, ville de naissance du Groupe.

Dans son discours d'introduction, Pascal Girardet a retracé les grands jalons du développement de l'entreprise et a dessiné les perspectives pour l'avenir.

Un orchestre d'harmonie composé de 70 musiciens a ensuite interprété une douzaine d'œuvres en lien avec les activités du Groupe. Après ce moment fort en émotions, une soirée conviviale a conclu l'événement.



Visionner la vidéo



Groupe MISE À L'EAU DU NOUVEAU CLASS40 SOGESTRAN-SEAFRIGO

Le Groupe sponsorise la course au large en accompagnant les jeunes athlètes normands. Il donne ainsi l'occasion à de jeunes talents de faire leurs preuves en compétition sportive. Il partage des valeurs fortes avec le Normandy Offshore Program : la confiance, l'agilité, la fierté, l'engagement, et former en valorisant.

En 2023, Sogestran et Seafriigo Group, les deux sponsors titres, ont mis à l'eau le Class40 197. Guillaume Pirouelle, étoile montante de la voile française a rejoint l'équipe de Cédric Chateau, team manager, pour courir sur ce nouveau bateau.



En savoir plus



Groupe SOGESTRAN DAY

Chaque année, le Groupe réunit ses cadres au mois de juin, lors du Sogestran Day. Cette journée à la fois studieuse et conviviale est aussi l'occasion de partager les résultats et actualités du Groupe et des métiers, de faire le point sur des projets phares, de travailler en ateliers et d'échanger dans la convivialité.

La RSE a été au cœur des échanges, avec notamment des propositions d'actions à mettre en place de manière collective et individuelle. Des axes de travail sur des enjeux tels que la mobilité durable et le développement d'un partenariat centré sur la protection des mers et océans ont été définis pour une mise en œuvre en 2024.

Fluvial CHANGEMENT DU SYSTÈME DE MANAGEMENT DU TRANSPORT

Dans le cadre de la refonte du système d'information Groupe et du déploiement d'un système multi-logiciels intégrés, le métier fluvial a changé en 2023 son système de management du transport (TMS).

L'équipe projet a mis à jour les process, écouté les besoins utilisateurs (sédentaires et navigants) et accompagné le changement dans la mise en place du logiciel ISS.

Ce projet a un impact positif sur les services exploitation (ergonomie, temps de saisies, achat) et les équipages (simplification des saisies). Il permet la géolocalisation en temps réel des unités motrices et capacitaires au niveau européen, le *geofencing* permettant l'automatisation de certaines tâches, la mise en œuvre d'un outil d'analyse des datas opérationnelles. Il permet également de mettre en service des modules complémentaires : gestion événements/carburant/crew matrix.

Ce projet est un succès collectif multi-filiales, multi-services, multi-régions.

Multimodal UN SERVICE DOUANE INTÉGRÉ

Le métier multimodal, spécialiste du transport *door to door*, a décidé en 2023 de proposer un nouveau service aux clients du Groupe en recrutant un déclarant en douane. Nos clients peuvent ainsi confier leurs marchandises à un seul et même opérateur pour la réalisation de leur transport opérationnel en respectant l'ensemble des réglementations en vigueur en France et à l'international. L'ensemble des process est certifié OEA, autorisation délivrée par les douanes.

Consultez l'interview du responsable Douane



Maritime RÉPONDRE AUX NOUVELLES EXIGENCES SIRE 2.0

Depuis son lancement, le programme de rapport d'inspection des navires (Ship Inspection Report Programme - SIRE) de l'OCIMF* a contribué à l'amélioration continue de la sécurité dans le secteur maritime, en fournissant un outil solide d'évaluation des risques sur les navires-citernes, ainsi qu'une base de données de rapports d'inspection des navires.

En 2022, le référentiel SIRE a été refondu afin d'intégrer entre autres, les facteurs humains et organisationnels dans la création de situations dangereuses. Afin de répondre au mieux aux nouvelles exigences SIRE 2.0, les entités maritimes pétrolières du Groupe (Maritima, Sogestran Shipping et Navquim) ont travaillé main dans la main : réunions mensuelles et workshops ; présentation aux équipages ; formation au Behavioural Competency Assessment Program ; mise en place d'outils et de process en interne pour répondre aux exigences concernant les certificats, le *photographic report* et les observations des inspections.

Les premières inspections auront lieu en 2024.

*Oil Companies International Marine Forum





NOTRE STRATÉGIE RSE



En tant qu'entreprise familiale, nous poursuivons un développement raisonné, soucieux de prendre en considération les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux de nos activités.

Le transport fluvial, activité historique du Groupe, est intrinsèquement porté par une logique RSE : c'est un moyen efficace de lutter contre les émissions de CO₂, l'engorgement des routes, l'artificialisation des terres, l'accidentalité routière.

De leur côté, les activités maritimes, multimodales et de services aux industries doivent également répondre à des enjeux environnementaux, notamment de décarbonation, de protection de l'écosystème maritime, de gestion des eaux industrielles...

En 2023, le Groupe a réalisé une analyse des impacts afin de définir les enjeux prioritaires et établir la stratégie RSE pour les prochaines années.



NOTRE GOUVERNANCE RSE

Nos instances Groupe ...

CONSEIL D'ADMINISTRATION (CA) DU GROUPE



12 administrateurs dont 7 administrateurs extérieurs, spécialistes de nos métiers



Au moins une fois par an



Déterminer les orientations de l'activité des sociétés du Groupe et veiller à leur application

COMITÉ DES DÉCISIONS POUR CHACUN DES SOUS-HOLDING MÉTIERS



7 membres (le PDG Groupe, le directeur métier concerné, les directeurs juridique et financier, deux représentants de la famille Girardet et un administrateur extérieur)



Au moins trois fois par an et au cas par cas



Valider les budgets, définir le plan d'investissements et les grandes orientations du métier concerné

COMITÉ EXÉCUTIF



Comité de direction et deux représentants de la famille Girardet



Au moins deux fois par an



Définir la stratégie de développement du Groupe, partager le plan d'investissements et valider les besoins d'évolution organisationnels du Groupe

COMITÉ DE DIRECTION GROUPE



12 personnes (PDG Groupe, directeurs métier et directeurs support du Groupe)



Hebdomadaire



Mettre en œuvre la stratégie approuvée par le CA ainsi que l'organisation nécessaire, proposer et mettre en œuvre les projets validés par le CA, piloter le plan d'actions, analyser les KPI des directions

... et la gouvernance RSE

LE COMITÉ EXÉCUTIF est régulièrement impliqué dans la définition de la stratégie et des grands enjeux RSE. Il a mis à jour en mai 2023 les critères de validation des projets d'investissement structurants, critères intégrant les enjeux environnementaux, conformément à l'ambition de « *bâtir un groupe européen au service d'une économie plus durable* ».

LE COMITÉ DE DIRECTION GROUPE, présidé par le président directeur général, est également impliqué dans les décisions majeures sur les sujets RSE et décarbonation et veille à la bonne exécution des plans d'actions qui en découlent.

LE SERVICE RSE, rattaché à la direction juridique et gestion des risques, est chargé de consolider les informations de l'ensemble du Groupe, en s'appuyant sur les directions impliquées : commerciale, juridique et gestion des risques, ressources humaines, technique, financière, directeurs des quatre métiers.

Il est également chargé de conseiller et d'orienter les opérationnels dans le déploiement de certaines actions Groupe en s'appuyant sur un réseau de 6 référents RSE, et ce afin de répondre efficacement aux 10 axes d'action prioritaires identifiés pour le Groupe.

Entretien avec Valérie-Anne Sezeur, responsable QSE et RSE du Groupe



Valérie-Anne Sezeur a rejoint le Groupe en 2021 pour gérer les aspects qualité, sécurité et environnement au niveau du Groupe. En mars 2023, elle s'est vu confier le volet RSE.

COMMENT S'ARTICULENT QSE ET RSE ?

Les démarches qualité sécurité environnement et responsabilité sociétale des entreprises sont extrêmement liées et similaires. En effet, la QSE et la RSE sont deux démarches globales qui doivent infuser dans l'ensemble des métiers et services pour que la dynamique serve la performance de l'entreprise et ne se cantonne pas à des actions ponctuelles. De plus, la protection de la santé et de la sécurité des collaborateurs fait partie d'un des piliers de la démarche sociale de notre stratégie RSE.

QUELLE A ÉTÉ LA DYNAMIQUE RSE EN 2023 ?

Après avoir finalisé la troisième édition du rapport RSE du Groupe, publié en juin 2023, nous avons entamé la structuration de la démarche. La stratégie RSE, transverse au niveau du Groupe, a été élaborée en fonction des demandes de certains de nos clients, financeurs, partenaires, collaborateurs... et sur les contraintes réglementaires qui se dessinaient (CSRD, décarbonation du maritime d'ici 2050...). Nous nous sommes fixés deux ans pour définir toutes les strates de la stratégie et faire adhérer l'ensemble de nos collaborateurs pour que chacun contribue à son niveau. Objectif : publier en 2026 un rapport conforme à la CSRD. Avec comme ligne de mire notamment, la décarbonation de notre chaîne de valeur et la satisfaction de nos parties prenantes.

QUELLES SONT VOS PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2024 ?

En 2024, nous débutons le déploiement d'un calendrier d'événements RSE qui mobilisent les collaborateurs : journée des familles, journée des mobilités durables... L'année de la mer débutera en septembre 2024. En réponse à l'ODD prioritaire choisi pour le Groupe en 2023 lors du Sogestran Day (*voir le temps fort en pages 12-13*), la protection des milieux marins et aquatiques, nous sommes en relation avec l'Ifremer pour mettre en place des actions de sensibilisation auprès de larges publics mais aussi d'équipement de nos navires afin d'alimenter les données scientifiques de l'institut. Enfin, nous avons pour objectif d'accroître le volet social. La conservation de nos talents est essentielle !



LE DÉPLOIEMENT D'UN RÉSEAU DES RÉFÉRENTS RSE

Valérie-Anne Sezeur s'appuie sur six référents RSE désignés en 2023 dans les différents métiers du Groupe.

Leur mission : participer à des groupes de travail sur les actions à mettre en place (organisation des événements, réflexion thématique comme la mobilité durable), déployer les actions RSE, faire remonter les initiatives.

Les référents RSE ont été particulièrement mobilisés pour la rédaction de cette déclaration de performance extra-financière.

Tous travaillent en étroite collaboration avec les référents QSE. Ensemble, ils forment une équipe de 17 personnes au plus près des métiers et des collaborateurs du Groupe.

Après leur nomination en 2023, les référents RSE se sont réunis avec leurs homologues QSE en séminaire pour la première fois en mars 2024.



NOTRE ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ

Le groupe Sogestran sera soumis dès 2026 à la nouvelle directive CSRD¹ qui a pour objectif de renforcer la transparence et la comparabilité des entreprises en matière de reporting ESG (Environnement, Social, Gouvernance).

Elle introduit le concept de double matérialité, c'est-à-dire qu'elle analyse :

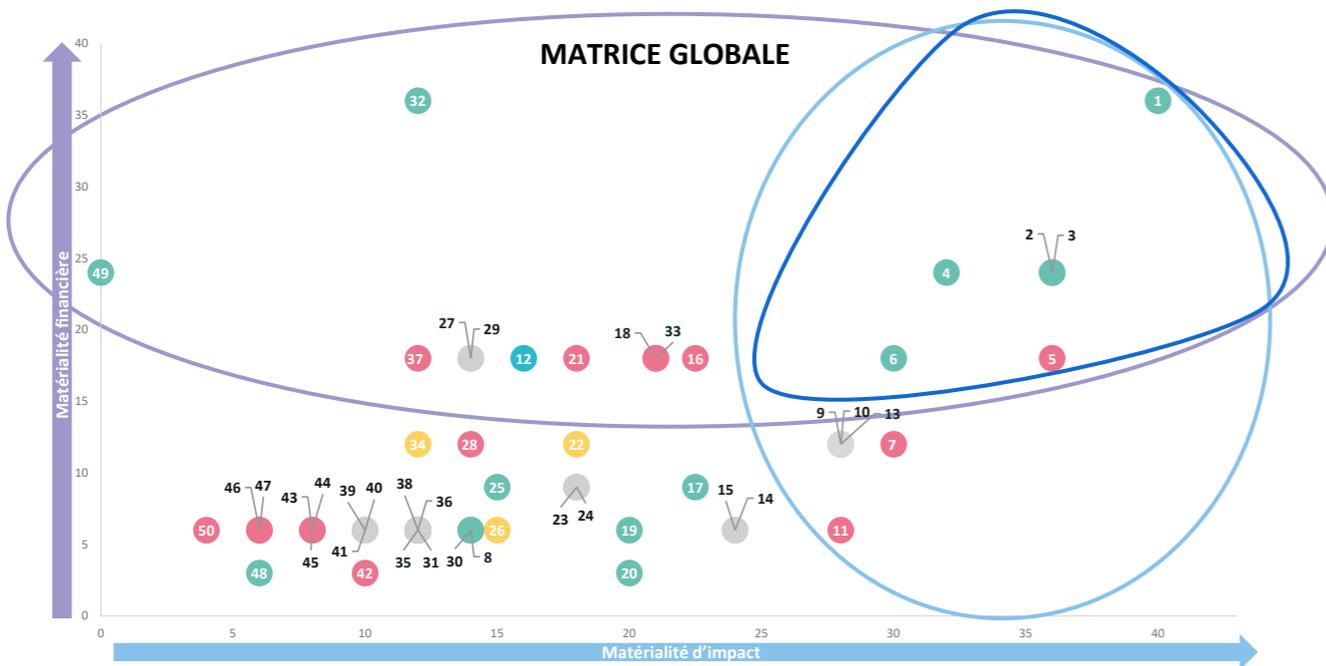
- l'impact des enjeux environnementaux et sociétaux sur le modèle d'affaires de l'entreprise (matérialité financière) ;
- l'impact des activités de l'entreprise sur l'environnement et la société (matérialité d'impact).

L'objectif est de mettre sur un même niveau d'importance, l'information financière et l'information de durabilité.

Le Groupe a décidé d'anticiper cette réglementation et de réaliser l'analyse de double matérialité dès cette année.

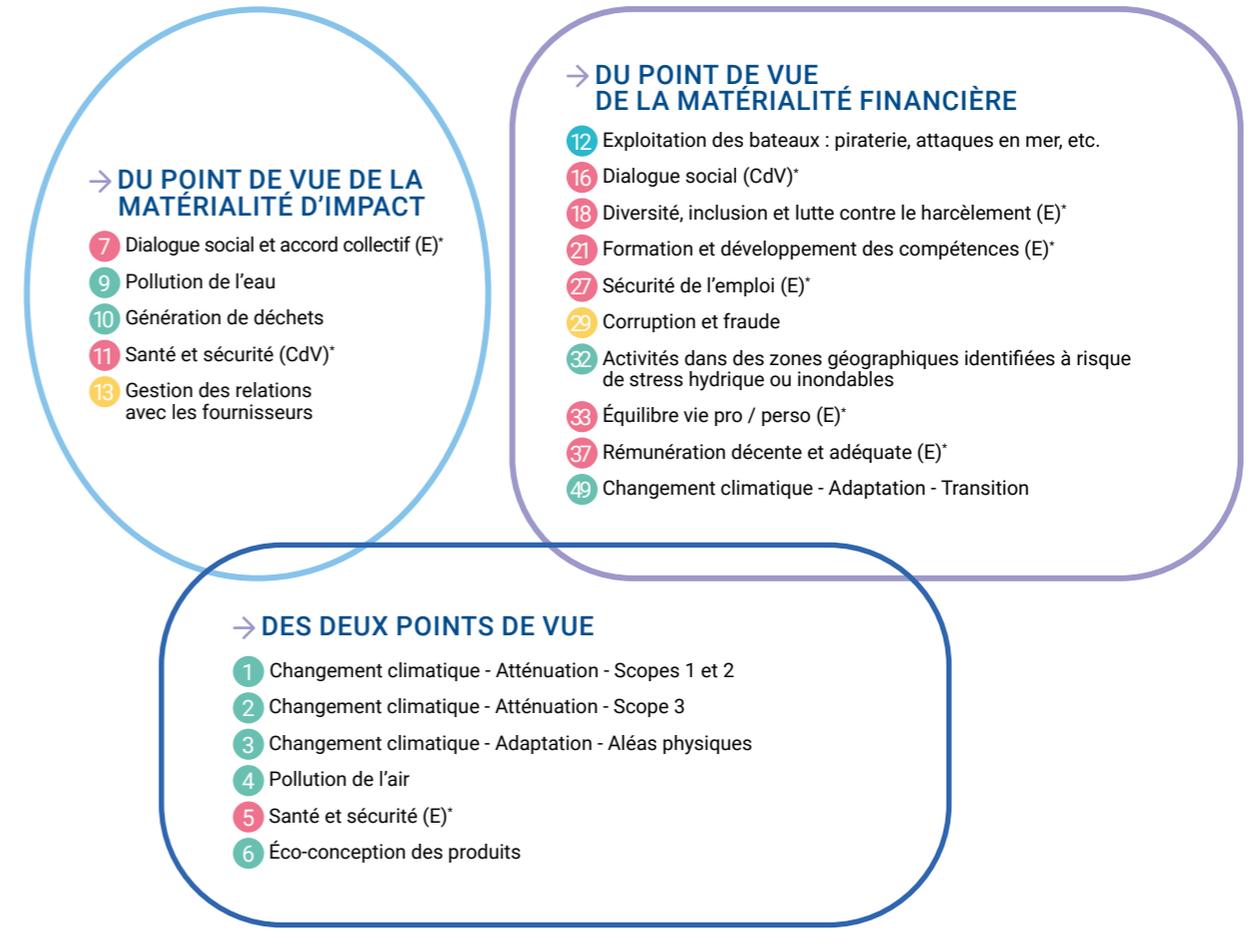
Elle permet de hiérarchiser les impacts, de mettre en avant les enjeux les plus importants et de prioriser les actions à déployer dans le cadre de sa stratégie RSE.

La matrice de double matérialité fait ressortir 20 enjeux importants selon deux critères : l'activité du groupe Sogestran peut avoir un impact sur cet enjeu (le réchauffement climatique par exemple) ou l'enjeu a un impact sur le modèle d'affaires du Groupe (les aléas climatiques comme les sécheresses ou les tempêtes,...). Certains enjeux sont identifiés comme matériels des deux points de vue.



- Enjeux environnementaux
- Enjeux sociaux
- Enjeux gouvernementaux
- Enjeux matériel spécifiques à Sogestran
- Matérialité financière
- Matérialité d'impact
- Double matérialité

LES ENJEUX IDENTIFIÉS COMME MATÉRIELS



LES ENJEUX IDENTIFIÉS COMME NON MATÉRIELS

- 8 Utilisation de substances préoccupantes et extrêmement préoccupantes
- 14 Respect des Droits Humains au travail : logement
- 15 Gestion des eaux usées
- 17 Optimisation de la gestion de l'eau et des consommations
- 19 Impact des activités sur l'intégrité des écosystèmes
- 20 Dégradation des habitats marins et des ressources
- 22 Culture d'entreprise
- 23 Transport involontaire de passagers clandestins
- 24 Communautés affectées - Pressions sur les ressources naturelles locales et les nuisances
- 25 Économie circulaire (recyclage et réemploi des matériaux utilisés)
- 26 Protection des lanceurs d'alerte
- 28 Sécurité des clients
- 30 Approvisionnement responsable
- 31 Pollution des sols
- 34 Influence politique et lobbying
- 35 Diversité, inclusion et lutte contre le harcèlement
- 36 Formation et développement des compétences (CdV)*
- 38 Communautés affectées - Droits économiques, civils, politiques, sociaux, culturels des communautés locales et populations autochtones
- 39 Délit de marchandage
- 40 Rémunération adéquate
- 41 Sécurité de l'emploi (CdV)*
- 42 Communication responsable
- 43 Protection de la vie privée des clients
- 44 Équilibre vie pro/perso (CdV)*
- 45 Respect des droits humains au travail ; respect de la vie privée (E)*
- 46 Respect des droits humains au travail : travail des enfants et travail forcé (E)*
- 47 Respect des droits humains au travail : travail des enfants et travail forcé (CdV)*
- 48 Production ou distribution de biens susceptibles d'engendrer des microplastiques
- 50 Respect des droits humains au travail : logement adéquat, eau et installations sanitaires, respect de la vie privée (CdV)*

*(E) : Entreprise (CdV) : Chaîne de valeur



Environnement, Société et Gouvernance

NOS 10 AXES D' ACTIONS PRIORITAIRES

Afin de faciliter la mise en place d'un plan d'actions sur plusieurs années et d'une stratégie RSE claire et partagée par tous, les enjeux matériels ont été réunis en 10 axes d'actions.



NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

AXES PRIORITAIRES

→ **Changement climatique et émissions de GES**

- 1 Changement climatique - atténuation scopes 1 et 2
- 2 Changement climatique - atténuation scope 3
- 49 Changement climatique - adaptation - transition
- 6 Eco-conception des produits

→ **Pollution de l'air**

- 4 Pollution de l'air
- 6 Eco-conception des produits

→ **Aléas physiques liés au changement climatique**

- 3 Changement climatique - adaptation - aléas physiques
- 49 Changement climatique - adaptation - transition
- 32 Activités dans les zones géographiques identifiées à risque de stress hydriques ou inondables
- 6 Eco-conception des produits

→ **Gestion des déchets et anticipation de la fin de vie des produits**

- 10 Génération de déchets
- 6 Eco-conception des produits

→ **Pollution de l'eau**

- 9 Pollution de l'eau
- 6 Eco-conception des produits

ENJEUX MATÉRIELS



NOS ENJEUX SOCIAUX

AXES PRIORITAIRES

→ **Bien-être au travail et gestion des compétences des employés**

ENJEUX MATÉRIELS

- 27 Sécurité de l'emploi
- 33 Temps de travail/Equilibre vie professionnelle & personnelle
- 37 Rémunération décente et adéquate
- 21 Formation et développement des compétences

→ **Dialogue social avec collaborateurs et pour les employés de la chaîne de valeur**

- 7 Dialogue social et accord collectif
- 16 Dialogue social et accord collectif pour les collaborateurs de la chaîne de valeur

→ **Diversité et inclusion**

- 18 Diversité, inclusion et lutte contre le harcèlement

→ **Santé et sécurité des collaborateurs et des employés de la chaîne de valeur**

- 5 Santé et sécurité
- 11 Santé et sécurité des collaborateurs de la chaîne de valeur
- 12 Exploitation des bateaux : piraterie, attaques en mer...



NOS ENJEUX SOCIÉTAUX

AXES PRIORITAIRES

→ **Éthique, relations commerciales responsables et lutte contre la corruption**

ENJEUX MATÉRIELS

- 13 Gestion de la relation avec les fournisseurs
- 29 Corruption et fraude





© Quentin Nedeau

NOS ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX



Acteur du transport et de la logistique, Sogestran place la réponse aux enjeux environnementaux au cœur de sa stratégie de développement.

L'activité même du Groupe va être modifiée en profondeur par les conséquences de la transition énergétique : les produits que nous transportons aujourd'hui ne sont pas ceux que nous transporterons demain.

En parallèle, nous innovons continuellement pour réduire nos émissions de CO₂ et préserver les milieux dans lesquels nous opérons, qu'ils soient naturels (fleuves et océans tout particulièrement) ou urbanisés (zones industrielles, villes et métropoles).

Multiples, nos initiatives témoignent de notre conscience et de notre volonté constante de progresser vers une économie plus durable.



Changement climatique et émissions de GES - Scopes 1, 2 et 3

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE



Mieux concevoir, mieux consommer et mieux exploiter sont les piliers de notre action en faveur de la réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES).

GOVERNANCE

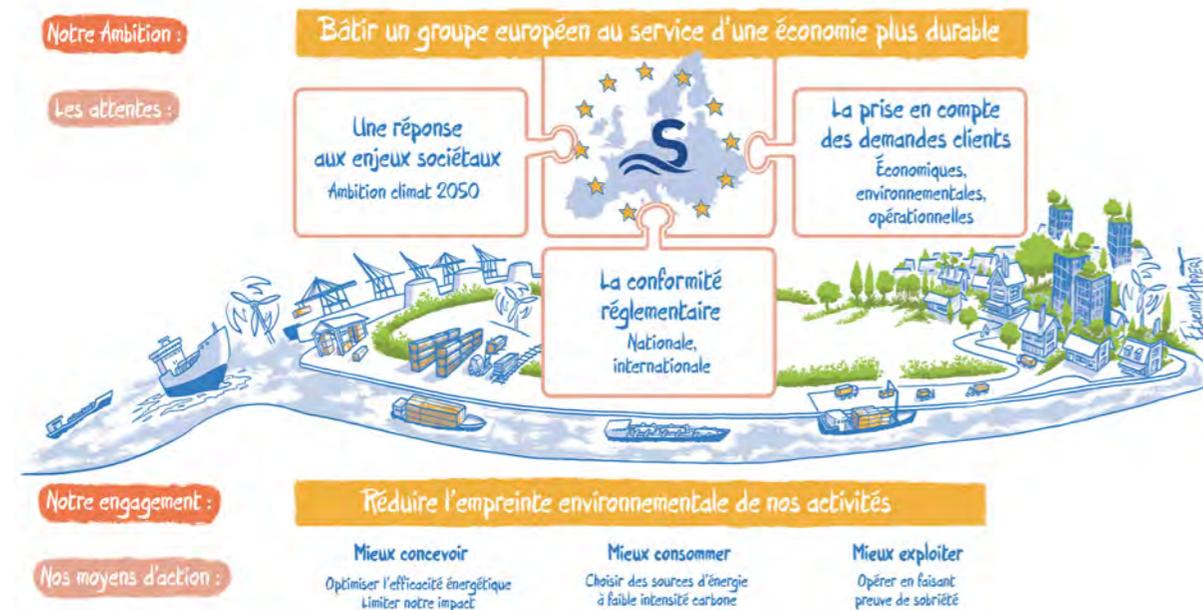
UNE STRATÉGIE DÉFINIE PAR MÉTIER

Chacun des métiers de Sogestran a adopté des stratégies de décarbonation ou des actions de réduction des émissions de GES adaptées à ses propres activités et aux défis auxquels il est confronté (réglementaires, contextuels, géographiques...). Les activités ayant les impacts les plus importants sur l'environnement ont été certifiées (ISO 14001 et SQAS) ou labellisées (Ecovadis et Green Marine Label).

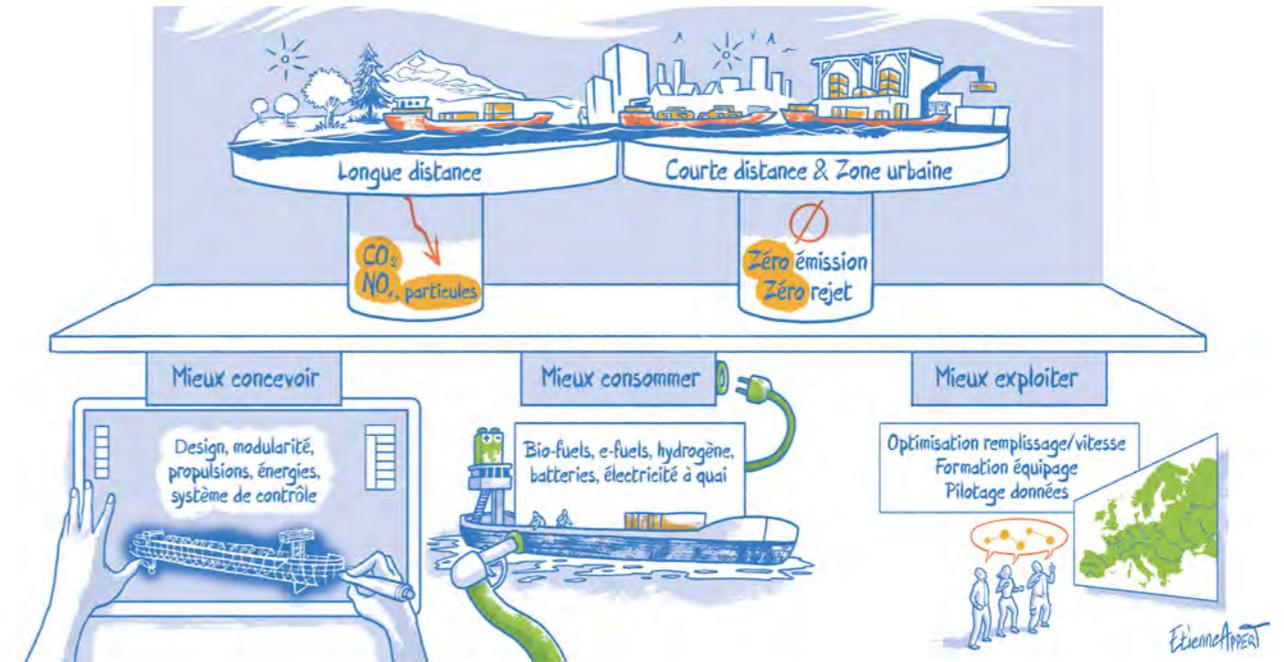
Chaque démarche nécessite un engagement fort des directions qui doivent définir annuellement une stratégie et des objectifs chiffrés ainsi que des actions selon 3 axes : mieux concevoir, mieux consommer, mieux exploiter.

En 2023, les métiers fluvial et maritime ont formalisé leur stratégie dans un schéma explicatif permettant de sensibiliser les différentes parties prenantes (clients, fournisseurs, collaborateurs...). Les métiers multimodal et services aux industries déclineront leur schéma en 2024.

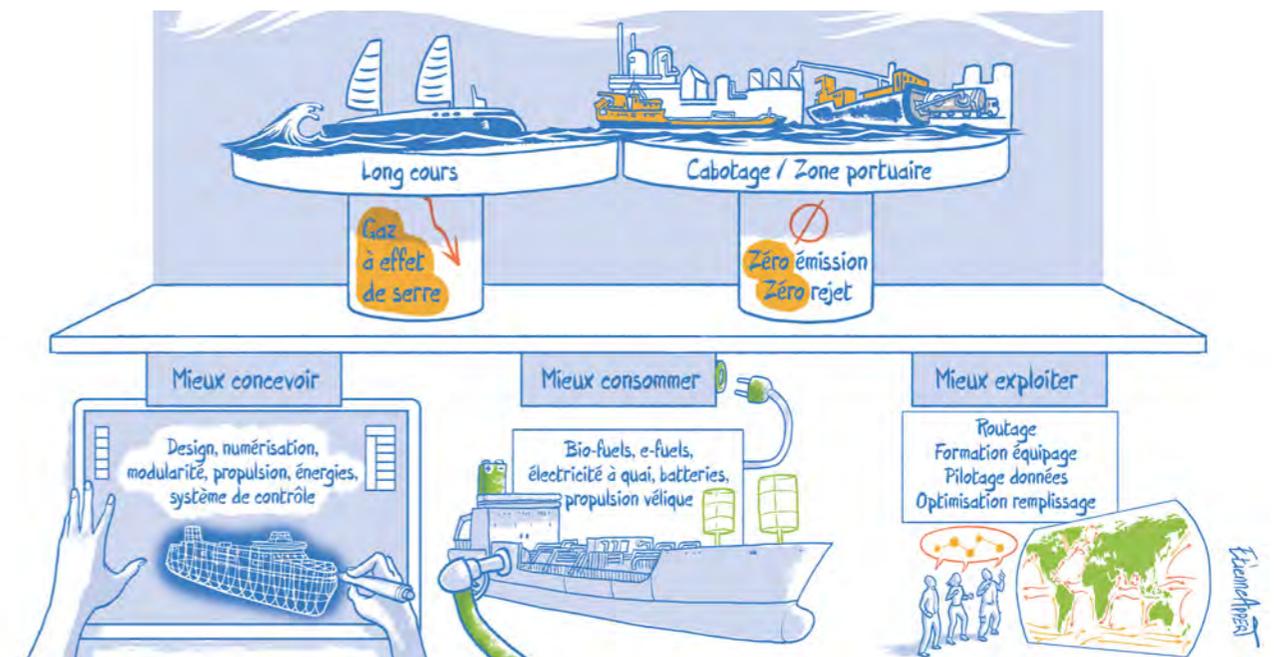
En parallèle, l'entité CARE, site Seveso seuil haut de stockage de produits dangereux, intègre depuis plusieurs années l'analyse des scopes 1, 2 et 3 dans sa revue de direction annuelle.



Réduire l'empreinte environnementale de notre flotte fluviale



Réduire l'empreinte environnementale de notre flotte maritime



ACTIONS DÉPLOYÉES

MIEUX CONCEVOIR

PENSER À L'AVENIR DÈS LA CONSTRUCTION

Au sein de la direction technique, un ingénieur en transition énergétique travaille spécifiquement sur les enjeux de décarbonation. Il alimente un outil d'aide à la décision et identifie des solutions de renouvellement des unités. Il orchestre trois principaux outils pour orienter vers les technologies les plus efficaces : une veille technologique, la modélisation des bateaux en fonctionnement, l'entretien d'une base de données avec des valeurs actualisées et fiables sur les différentes solutions.

Ainsi, les meilleures décisions techniques (par exemple sur le dimensionnement du moteur, le parc batterie, etc.) sont prises et permettent la réduction des consommations de carburant à hauteur de 50 %.

Deux études ont également été réalisées en 2023. La première portait sur l'utilisation de carburant renouvelable à faible impact sur les émissions atmosphériques (LNG, méthanol, ammoniac, hydrogène, etc.) et la seconde sur des solutions d'assistance vélique pour des bateaux économes en énergie.

« Mieux concevoir » concerne également les bâtiments.

Le siège du Groupe au Havre est concerné par le décret tertiaire qui impose à toute entreprise dont la surface d'exploitation est supérieure ou égale à 1 000 m² de réduire la consommation d'énergie de 60 % d'ici 2050. Une étude a été réalisée avec un cabinet d'architecte havrais pour définir les actions nécessaires pour y répondre. Un important projet de réaménagement du site a été sélectionné afin d'en repenser le mode d'organisation, les interactions entre les équipes et les consommations (énergie, exploitation, isolation, sélection des matériaux, orientations des bureaux...).

REPENSER LA COMPOSITION DE LA FLOTTE

Le métier fluvial repense la composition de sa flotte en amorçant une politique de renouvellement de pousseurs-barges vers des automoteurs qui offrent de meilleures performances environnementales.

Le métier multimodal a engagé une réflexion similaire et a remplacé, en juillet 2023, un pousseur avec deux barges utilisés sur le Rhône par deux automoteurs de plus petite taille et plus adaptés aux volumes transportés. Ces unités sont ainsi moins émissives grâce à un meilleur taux de chargement.

À l'échelle du Groupe, la flotte véhicule va structurellement changer dans les prochaines années.

La politique voitures mise en place intègre le critère d'émission de CO₂. Depuis deux ans, tous les nouveaux véhicules de fonction achetés sont des véhicules à essence, E85 ou électriques tandis qu'auparavant il s'agissait de véhicules diesel. Les véhicules sont désormais changés tous les 200 000 km ou tous les 7 ans (et non tous les 5 ans) afin de réduire le bilan carbone sur l'ensemble du cycle de vie du produit.

MIEUX CONSOMMER

DÉVELOPPER L'UTILISATION D'ÉNERGIES NATURELLES

Un large choix d'énergies est disponible pour réduire les émissions de CO₂. Beaucoup sont étudiées afin d'investir à long terme sur leur utilisation. Une seule solution ne pourra pas répondre à l'ensemble des besoins, leur déploiement est lié à différents critères (réglementation, coût, disponibilité, efficacité), donc **un mixte énergétique semble être la solution.**

Sur le site Freeman Industrie de Béziers, **une étude approfondie de mise en place de panneaux solaires sur une surface de près de 7 000 m² a été réalisée en 2023.** Le Groupe aurait pu ainsi fournir en énergie propre près de 2 millions de MWh annuellement, soit plus de la consommation globale de l'ensemble des entités du Groupe. Le projet n'a pas été validé par l'administration considérant que la proximité du canal du Midi pouvait générer des inondations incompatibles avec l'exploitation d'un parc photovoltaïque. Mais cette idée n'est pas abandonnée et une étude est en cours pour les sites havrais du Groupe.

Le soleil n'est pas la seule source d'énergie naturelle pouvant aider à l'exploitation vertueuse des actifs. La Compagnie Maritime Nantaise-MN, entité spécialisée dans le transport de produit à haute valeur ajoutée, a développé **un partenariat avec l'entreprise française Michelin pour tester une voile sur l'un des navires du Groupe.** Il s'agit du projet Wisamo. Depuis juillet 2023, l'aile testée est reconnue comme une solution efficace pour une croissance économique et écologique grâce à la labellisation de la Fondation Solar Impulse.

L'eau est également une source d'énergie. Sogestran a décidé de réaliser **une unité fluviale à propulsion hydrogène vert.** L'hydrogène vert est créé grâce à l'électrolyse de l'eau à partir d'électricité d'origine renouvelable. Le projet est en phase de réalisation et se heurte à des problématiques réglementaires qu'il est nécessaire de lever avec l'ensemble des institutionnels afin de faire de cette énergie d'avenir une réalité rapide.

CONTRIBUTION AU DÉVELOPPEMENT DE LA PROPULSION VÉLIQUE



En 2023, la Compagnie Maritime Nantaise-MN a mis en œuvre le "proof of concept" de la solution Wisamo. Pour fiabiliser la technologie, un prototype d'aile à échelle 1/8 (100 m²) a été installé pendant 6 mois sur le Pelican, réalisant plusieurs allers-retours hebdomadaires dans le Golfe de Gascogne, bien connu des marins pour sa météo et ses vents capricieux.

PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PROJET WISAMO



UTILISER L'ÉLECTRICITÉ À QUAI

Le Groupe promeut l'électrification des quais en privilégiant, pour les arrêts, ceux qui offrent la possibilité de se brancher sur du courant de terre et en demandant aux gestionnaires de quais non équipés l'installation de prises électriques.

Cette action est réalisée depuis longtemps sur le transport fluvial avec un monitoring mensuel des consommations auprès des équipages.

Pour le transport maritime, le Pointe de Caux, construit en 2021, a été équipé de branchement électrique, ce qui lui permet de limiter l'utilisation de gasoil pour le fonctionnement du navire quand il est à quai. Cette action sera généralisée sur les nouveaux navires.

FAIRE DES DÉCHETS UNE SOURCE D'ÉNERGIE

Utiliser des déchets comme source d'énergie est également une piste creusée et déployée par plusieurs sociétés du Groupe.

TSN utilise les vapeurs produites par Sedibex, site d'incinération de déchets industriels, pour son activité de nettoyage des citernes routières.

Le Groupe propose à ses clients l'utilisation de HVO pour la propulsion de ses unités fluviales et maritimes.

PROPULSION HYDROGÈNE : UNE PREMIÈRE UNITÉ BIENTÔT SUR LA SEINE ?



Automoteur de distribution urbaine équipé d'une propulsion à hydrogène, le Zulu06 devrait naviguer sur la Seine dans les mois à venir. Le Groupe travaille sur ce projet depuis 3 ans dans le cadre du projet européen Flagships. En Europe, un seul projet a vu le jour aux Pays-Bas. La finalisation du projet prend plus de temps que prévu car le cadre réglementaire doit être mis en place en France.

PLUS D'INFORMATIONS SUR LE PROJET ZULU 06



LE HVO, UN CARBURANT AU DOUBLE AVANTAGE QUI NÉCESSITE UN ACCOMPAGNEMENT DES CHARGEURS

Le HVO, carburant fabriqué à partir de déchets agricoles et d'huile alimentaire usagée, présente le double avantage de réduire de 90 % les émissions de CO₂ sur l'ensemble du cycle de vie du produit et de ne pas nécessiter une modification des moteurs.

En 2023, Sogestran Logistics a développé l'offre SoBlue, premier service fluvial en France à utiliser du carburant HVO. Son déploiement a été réalisé selon un protocole rigoureux. Des tests ont été effectués par un organisme extérieur démontrant la non-émission d'autres polluants atmosphériques tels que les NOX.

Toutefois, et même si le HVO présente de nombreux avantages, il coûte deux fois plus cher que le carburant fossile utilisé dans la majorité des cas.

Un accompagnement des chargeurs est donc nécessaire pour son déploiement en masse.

Les conseils régionaux de Bretagne et des Pays de la Loire l'ont bien compris et ont renouvelé, en 2023, leur confiance au groupe Sogestran pour la réalisation de l'approvisionnement en carburant de Belle-Île et de l'Île d'Yeu. L'Anatife, unité dédiée, utilisera du HVO pour réaliser cette prestation dès 2024.

PLUS D'INFORMATIONS SUR L'OFFRE SOBLUE



AIDER LES CHARGEURS À DÉCARBONER LEUR CHAÎNE LOGISTIQUE

Fort du succès remporté par l'HVO auprès des conseils régionaux de Bretagne et des Pays de la Loire, **les métiers fluvial et multimodal proposent systématiquement une offre de carburant alternatif** : la propulsion habituelle des unités fluviales au gasoil est remplacée par du bio-carburant (HVO ou B100). De plus, pour le transport routier, Sogestran Logistics propose à ses clients d'avoir recours à du GNL¹ qui émet 20 % d'émissions de CO₂ en moins que du gazole routier classique, bien qu'il soit plus coûteux. En 2023, 17 % de la flotte de camions en Île-de-France fonctionnait au GNL. Le Groupe a également pour objectif de travailler avec les transporteurs routiers utilisant du carburant B100².

Mais l'objectif reste de réduire le recours au transport routier. Pour cela, **l'utilisation d'une ligne de transport ferroviaire entre Dunkerque et Metz est proposée aux clients.**

Dans la même optique, **la société BLL possède depuis novembre 2023 un entrepôt au niveau du port de Gennevilliers.** Cela permet aux camions de s'arrêter dans cet entrepôt, afin que la suite du trajet vers Paris soit réalisée via la Seine en fluvial.

Le transport maritime, quant à lui, est soumis à une réglementation très volontariste de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, dans le cadre de la directive européenne ETS entrée en vigueur en 2024, le Groupe a préparé le dispositif qui sera nécessaire pour payer les quotas carbone. Les clients ont notamment été informés de cette réglementation qui impactera le prix des prestations de transport. L'objectif est clair : pénaliser financièrement chargeurs et transporteurs pour les inciter à aller vers une décarbonation du transport maritime. Les entités maritimes du Groupe travaillent pour apporter

aux clients des orientations dans leur décision notamment sur l'exploitation des navires (durée des trajets, heure de départ et d'arrivée, routage...).

Mais se détacher complètement des énergies fossiles est encore impossible aux vues des différentes technologies. C'est pourquoi, il est essentiel de travailler sur la façon de mieux exploiter nos installations afin de les rendre moins consommatrices.

MIEUX EXPLOITER

CAPITALISER SUR LES ÉLÉMENTS NATURELS

La mer et les fleuves offrent une possibilité importante de réduction de consommation des énergies. **Les équipages et les services exploitation des entités fluviales et maritimes analysent chaque jour les vents, les marées, les courants afin de combiner au mieux la réduction de consommation d'énergie et la satisfaction clients.**

Plusieurs actions sont mises en place, comme planifier les navigations en prenant en compte les marées et courants, choisir de stopper la navigation en temps de crue lors de dépassement de seuils pour éviter les surconsommations, proposer une planification avec des temps de trajet plus longs pour moins consommer ou encore piloter la performance de ces actions à l'aide du suivi d'indicateurs de consommation. Le test de 3 logiciels de routage est en cours.

Une analyse sur l'arrivée virtuelle et la disponibilité de quai de déchargement au port est également réalisée par les équipes d'exploitation. Elle permet d'identifier la disponibilité des quais avant l'arrivée aux ports pour réduire la vitesse du navire et ainsi la consommation de carburant. Rien ne sert d'arriver vite si l'on ne peut pas décharger !

PILOTER LES INDICATEURS POUR MOINS CONSOMMER

Afin d'être efficace il est nécessaire de piloter les consommations avec des données fiables et adaptées.

Pour le transport fluvial, un suivi des consommations de carburant est réalisé pour chaque unité afin d'identifier des actions à mettre en place en cas de surconsommation.

Pour ses activités de transport maritime, le Groupe s'inscrit dans l'engagement pris par l'OMI de réduire l'intensité carbone de tous les navires de 40 % d'ici à 2030 par rapport à 2008³. Afin de réduire leur intensité carbone, les navires doivent calculer deux notes : leur indice de rendement énergétique des navires existants (EEXI⁴) et leur indicateur d'intensité carbone opérationnel annuel (CII⁵). Ces deux notes font l'objet d'un suivi annuel et la mise en place d'actions de réduction des émissions des navires dont les performances ne répondent pas aux objectifs.

L'autre indicateur suivi permettant de réduire la consommation de carburant est le taux de chargement.

Ce KPI est très suivi, notamment par le métier multimodal, aussi bien pour le remplissage des automoteurs que des camions (en approche/déproche).

Pour le métier services aux industries, mieux exploiter se traduit par la réduction des consommations énergétiques. Plusieurs actions ont été mises en place, comme par exemple le remplacement des éclairages classiques par des LED, le décalage du chargement des chariots élévateurs en heures creuses ou encore des tournées de fin de journée pour détecter des anomalies...

De plus, les entités CARE et TSN étant certifiées SQAS, elles calculent également leurs émissions de gaz à effet de serre respectives. L'ensemble de la chaîne de valeur est pensée et un choix est fait pour privilégier des prestataires locaux. Seules les entreprises avec une spécificité particulière peuvent venir d'un autre département (maintenance de groupe électrogène ou maintenance du système d'extinction incendie, par exemple). Les sites de TSN et de Freeman disposent d'une équipe de maintenance sur place permettant de limiter le recours à des prestataires extérieurs et donc des allers-retours sur les routes.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

MÉTIER	INDICATEURS	2021	2022	2023
Fluvial	Consommations d'électricité à quai (MW)	176,943	201,476	215,292
	Consommations de carburant (L)	8 941 140	6 593 038	6 164 874
	Émissions de CO ₂ des navires (tonnes CO ₂ eq)	30 533	20 834	19 706
Maritime	Émissions de CO ₂ des navires (t CO ₂ eq)	115 771	118 125	108 549
	Émissions de CO ₂ des navires par tonnes transportées par mille parcouru (g / t.nm)	0,05 (SOSH) 0,76 (MN)	0,06 (SOSH) 0,812 (MN)	0,01 (SOSH) 0,916 (MN)
	Quantité de carburant utilisé par les navires (tonnes)	36 853	37 377	35 434
Multimodal	Taux de chargement moyen	78 %	80 %	84 %
	Nombre d'EVP transportés au HVO	0	0	1 018
Services aux industries	Consommations d'électricité (MWh)	-	2 597,63	2 470,46
	Consommations de carburant (L)	-	141 945,5	70 242

3 - Cet objectif de réduction est traduit en trajectoire de décarbonation en tonnes transportables par milles parcourus

4 - L'EEXI prend en compte les émissions des moteurs et des générateurs, la capacité du navire, sa vitesse de référence ainsi que les coefficients de correction

5 - Cet indicateur est exprimé en g CO₂/tnm. Il prend en compte la quantité de carburant consommée sur l'année, la capacité du navire et la distance parcourue

1 - Gaz naturel liquide

2 - L'appellation générique B100 désigne un carburant 100 % végétal (B pour biodiesel et 100 pour sa proportion en composants végétaux)



Pollution de l'air

LIMITER TOUTES NOS ÉMISSIONS



Le groupe Sogestran veille à mettre en place des technologies avancées pour limiter les émissions de particules fines et d'oxyde d'azote.

À l'heure où les grandes métropoles, confrontées à des niveaux de pollution élevés, cherchent à limiter les émissions de GES intramuros, le transport fluvial a résolument une carte à jouer. Sogestran développe depuis plusieurs années son offre multimodale pour s'adapter aux contraintes des milieux urbains et aux besoins des clients qui y opèrent.

Le fluvial a l'avantage, dans le cadre de la logistique urbaine, de :

- désengorger les réseaux routiers urbains et périurbains ;
- éviter la création de nouvelles voies ;
- fiabiliser les livraisons (délais...) ;
- réduire les nuisances et pollutions (bruits, odeurs...)
- participer à la *reverse logistics*, en collectant et évacuant les déchets générés par ces livraisons.

GOUVERNANCE

Les problématiques d'émissions de gaz à effet de serre et de pollution de l'air sont étroitement liées.

Chaque métier du Groupe a mis en place une stratégie associée à des actions concrètes pour limiter les risques liés à la pollution de l'air. Les politiques QSE de décarbonation encadrent la gestion du risque de pollution de l'air et fixent l'objectif de baisser les impacts environnementaux d'une année à l'autre.

Pour les métiers du transport maritime, le Groupe est soumis aux réglementations de l'OMI qui définit notamment des zones SECA¹ au sein desquelles les émissions de SOx sont limitées à 0,1 % (contre 0,5 % en haute mer). La politique de réduction de l'impact environnemental via le système de gestion de la sécurité et la participation au label environnemental Green Marine Europe incarnent l'engagement de Sogestran dans la limitation de la pollution de l'air. L'ensemble de la flotte maritime est couvert par ces démarches.

1 - Zones de contrôle des émissions atmosphériques

ACTIONS DÉPLOYÉES

MAINTENIR POUR ÉVITER D'ÉMETTRE

Un système de gestion de la sécurité propre à chaque entité réunit les procédures de sécurité à suivre afin de minimiser les risques de pollution. Ces procédures prennent diverses formes : procédure d'entretien des sources d'émissions, contrôle qualité, instruction de conduite des appareils et gestion des pollutions.

Des maintenances régulières sont prévues pour maintenir en état de fonctionnement optimal chaque équipement pouvant présenter des risques de pollution. Les entités sont équipées de GMAO permettant un suivi de la maintenance préventive et curative (contrôle des systèmes de climatisation, de changement des filtres des cabines de peinture ou de grenailage, par exemple).

Chaque maintenance est enregistrée et les équipements sont régulièrement contrôlés par les équipes en interne mais aussi par des prestataires externes.

Le modèle capitaliste du Groupe incite à une gestion en "bon père de famille" consistant à entretenir régulièrement les équipements afin de bénéficier de manière optimale de leur performance le plus longtemps possible.

INVESTIR POUR TOUJOURS PLUS D'EFFICIENCE

Pour le métier fluvial, une stratégie de réduction des impacts est mise en place et s'applique à l'ensemble de la flotte propre et de sa chaîne de valeur. La stratégie est basée sur :

- la limitation dans l'atmosphère des vapeurs des produits transportés ;
- le lavage et le dégazage des unités de transport avec des systèmes de traitement des vapeurs.

Les sous-traitants et prestataires sont impliqués dans la mise en place de cette stratégie : une collaboration avec les gestionnaires des quais est nécessaire, notamment pour la mise en œuvre de systèmes de retour gaz quand ils n'existent pas encore.

Concrètement, plusieurs actions ont été menées en 2023 pour limiter les pollutions atmosphériques :

- identification des infrastructures non pourvues de retour gaz pour les produits devant être sans rejet et demande de leur mise en conformité ;
- mise en conformité de plusieurs sites clients et mise en place de deux unités de filtration sur le site actuel de Mahieu Maintenance ;
- mise en place sur le Rhône d'installations mobiles de retraitement des vapeurs lors des lavages/dégazages ;
- mise en place pour CLT par le client d'une unité de retraitement des vapeurs de SP95 lors du déchargement sur Belle-Île fin 2022. Action pleinement opérationnelle depuis début 2023 ;
- début de l'étude pour la construction d'un nouveau site de nettoyage et de dégazage au Havre, possédant deux filtres à charbon actif et un four, permettant le doublement des capacités actuelles (livraison prévue fin 2025).

Dans le métier maritime, ces dernières années, Sogestran a équipé trois navires de systèmes de lavage des fumées pour réduire les émissions de soufre. Il s'agit d'installer une douche dans les échappements pour capter toutes les impuretés des gaz. Par ailleurs, Sogestran utilise des

Nos réponses aux enjeux environnementaux

carburants à faible taux de soufre (< 0,1 %) pour d'autres navires.

À titre d'illustration de sa maîtrise des enjeux environnementaux, le navire Pointe de Caux appartenant à Sogestran Shipping a été inscrit à l'Environmental Ship Index, ce qui lui permet d'obtenir une réduction des taxes portuaires.

Pour le transport multimodal, il est demandé aux transporteurs routiers de respecter les normes Euro 5 et Euro 6. Ces nouveaux camions sont moins générateurs de particules fines. Il s'agit d'une condition nécessaire pour le référencement d'un nouveau transporteur.

Pour le métier services aux industries, CARE, site Seveso seuil haut, a mis en place un plan d'opération interne et un plan de mise en sécurité des sites pour limiter les risques de pollution de l'air. La limitation des risques s'appuie également sur la politique de prévention des accidents et des pollutions, intégrée à la politique QSE. L'activité de CARE étant le stockage de produits, une pollution de l'air n'est possible qu'en cas d'accident. L'entreprise a défini ses plans d'opération interne et de mise en sécurité des sites pour pouvoir répondre aux attentes gouvernementales qui imposent de mesurer la pollution de l'air en cas d'accident.

Sur le site TSN (lavage de citernes routières), un système de gestion des odeurs et toxicité a été mis en place. La réglementation impose des seuils à respecter qui font l'objet d'un suivi par des appareils spécifiques.

Sur les sites de TSN et de Freeman, des cabines de peinture sont mises en place avec des systèmes de traitement des COV (composés organiques volatils) et de capture des poussières. Une gestion des filtres est réalisée afin de respecter la réglementation.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

ÉMISSIONS DE SOx

Compagnie Maritime Nantaise (kg)



Maritima (kg)



Sogestran Shipping (kg)



ÉMISSIONS DE NOx

Compagnie Maritime Nantaise (kg)



Maritima (kg)



Sogestran Shipping (kg)



Aléas physiques liés au changement climatique

SURVEILLER LES ALÉAS POUR BIEN DÉCIDER



L'intensité et la fréquence des aléas physiques liés au changement climatique augmentent chaque année. Vents violents, orages, cyclones, sécheresses, fortes précipitations, grand froid et canicule sont différentes formes d'aléas physiques qui sont accentués par le changement climatique. Les activités du Groupe et donc les collaborateurs peuvent être directement impactés par ces phénomènes. Différentes actions sont menées pour prendre des décisions optimales le cas échéant.

GOVERNANCE

Pour les activités maritimes, les décisions liées à la gestion de ce risque sont prises au cas par cas par le commandant du navire. Il est en charge de la sécurité et de la sûreté de l'équipage et du navire, il est donc en droit de stopper le bateau pour des raisons de sécurité et de sûreté.

Pour le transport fluvial, des procédures de navigation spécifiques ont été définies pour chaque bassin et interdisent de naviguer à partir d'un certain niveau de vent, de houle et de crue. Le but est de garantir la sécurité de l'unité, de l'équipage et des marchandises transportées. Dans la zone à vigilance (respectant les seuils mais pouvant tout de même présenter un danger), l'une des règles d'or du Groupe est que le capitaine a le pouvoir d'arrêter le bateau.

Pour les services aux industries, les responsables QSE des sites sont en charge de la rédaction des politiques qui sont validées par le responsable du site. Le manque d'eau dû aux sécheresses est une réelle problématique incitant à une rationalisation de l'utilisation de cette ressource. Cela est suivi et piloté lors des revues de direction.

Ainsi, les principales actions pour prévenir les risques liés aux aléas climatiques sont :

- l'analyse des alertes météorologiques, à l'échelle de chaque métier et même de chaque navire en circulation, pour être au plus proche des zones de circulation ;
- la définition de seuils d'alerte et limites de navigabilité ;
- une veille permanente des potentiels aléas physiques pouvant avoir un impact sur les activités.

Pour les **métiers de transport fluvial et maritime**, des seuils d'alerte et des limites de navigabilité ont été fixés au sein des processus de navigation. À titre d'exemple, les seuils d'alerte fixés dans les procédures permettent de limiter les manutentions extérieures en cas de vents violents.

La surveillance de la survenue d'aléas physiques est particulièrement importante pour les relations d'affaires de Sogestran. En effet, anticiper les blocages et les risques sur la navigation permet d'assurer la continuité des services rendus aux clients. Cette surveillance limite les éventuels retards de livraison, des coûts logistiques supplémentaires liés à des retards à l'appareillage ou à l'accostage ou encore des cargaisons endommagées.

DES DÉCISIONS ORGANISATIONNELLES ET STRUCTURELLES NÉCESSAIRES

Concernant le **transport fluvial**, un simulateur est mis en place sur le Rhône pour estimer le niveau d'eau sur le fleuve et ses affluents et mettre fin à la navigation si ce niveau s'avère insuffisant. Pour faire face aux risques de sécheresse et d'assèchement des fleuves, Sogestran travaille également sur l'élargissement des bateaux pour diminuer leur tirant d'eau.

Sur le Rhin, les dernières unités achetées ont été pensées pour pouvoir naviguer avec peu de fond anticipant ainsi

ACTIONS DÉPLOYÉES

UNE SURVEILLANCE ACCRUE POUR UNE PRISE DE DÉCISION OPTIMALE

Les engagements en termes de surveillance des aléas physiques sont formalisés au sein des processus de navigation applicables aux différents métiers de Sogestran. Ces processus précisent les responsabilités qui incombent aux différents membres de l'équipage concernant les règles de navigation à respecter, notamment en matière de sécurité et prise en compte des conditions de navigation.

la baisse du niveau d'eau due à des sécheresses à répétition.

Pour le **transport maritime**, afin de faciliter l'analyse des conditions de navigation et ainsi prévenir les éventuels aléas physiques, trois logiciels de routage sont en phase de test sur une partie de la flotte.

L'activité de **services aux industries** est particulièrement sensible au risque de canicule et de sécheresse. En cas de manque d'eau, les équipes ont défini un plan de

réduction des consommations d'eau afin de respecter les réglementations locales. Les canicules peuvent également avoir un impact sur la qualité physico-chimique des produits stockés : les collaborateurs sont donc attentifs aux caractéristiques chimiques des produits lors des hausses de températures.

Enfin, le risque de canicule peut avoir un impact sur les collaborateurs des sites, il a donc été décidé d'adapter les horaires de travail pour le site de Freeman, situé à Béziers, en cas de forte chaleur.



Le Pointe de Caux dans la tempête © Sogestran Shipping

ALIMENTER LE RÉSEAU D'OBSERVATION DE MÉTÉO FRANCE

Par le biais de la Convention VOS (Voluntary Observatory Shipping), les navires MN sont équipés de matériels météorologiques permettant de récupérer en continu des données météo en fonction de la position du navire. Cela permet d'étendre le réseau d'observation, de donner des informations plus précises sur les conditions météorologiques et donc d'œuvrer pour la sécurité de la navigation. Ce dispositif d'envoi automatique est mis en place par Météo France et n'a pas de caractère lucratif. Cependant, Météo France fait appel aux marins et les rémunère pour transmettre manuellement des données visuelles complémentaires comprenant l'état de mer, la visibilité, etc.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Les indicateurs suivis diffèrent en fonction des métiers, pour s'adapter au mieux à leurs spécificités.

MARITIME

Nombre d'événements ayant entraîné des jours de retard

Compagnie maritime nantaise

12 en 2023

13 en 2022
17 en 2021

FLUVIAL

Nombre de jours sans navigation pour des raisons de crue¹

10 en 2023

15 en 2022
14 en 2021

1 - Cet indicateur est calculé sur la flotte propre pour les bassins Rhône et Loire



Gestion des déchets et anticipation de la fin de vie des produits

MOINS PRODUIRE, MIEUX RECYCLER



Plusieurs activités de transport du Groupe génèrent des déchets : le transport fluvial et maritime, notamment lors de la fabrication et du démantèlement des bateaux, mais aussi au cours de leur durée de vie (nettoyage, entretien...); les activités de services aux industries, notamment pour les prestations de nettoyage, d'entretien ou de réparation.

Le Groupe s'est engagé dans une stratégie de réduction et de gestion de ses déchets, ainsi que dans l'anticipation de la fin de vie de ses bateaux.

GOVERNANCE

La maîtrise de cet enjeu est intégrée à la politique QSE globale et gérée par les métiers de Sogestran. Chacun d'entre eux met en place politiques, actions de sensibilisation et actions clés ciblées. Les politiques sont présentées en revue de direction avant une communication via des affichages à bord des bateaux et au sein des bureaux du Groupe.

ACTIONS DÉPLOYÉES

LIMITER LA PRODUCTION DES DÉCHETS

Pour réduire les déchets dangereux, les métiers du transport fluvial mènent actuellement des recherches pour remplacer certains produits par d'autres biosourcés. Les procédés de nettoyage ont également été optimisés en remplaçant un des solvants par un autre moins dangereux. Les déchets triés sont tous récupérés par des prestataires de collecte.

Concernant les activités de transport multimodal, les commandes ont été dématérialisées pour éviter les impressions et économiser ainsi du papier. Une activité de récupération des déchets des bateaux est également mise en place à Lyon.

Pour le métier maritime, les initiatives sont de plusieurs ordres :

- stratégie de réduction des déchets plastiques via la réalisation de commandes en vrac ou en grandes quantités pour réduire le nombre de contenants ;
- sensibilisation des collaborateurs de la Compagnie Maritime Nantaise et de Sogestran Shipping aux enjeux liés à l'océan et à leur impact sur ces milieux en leur proposant des ateliers de "fresque océane" ;

→ réduction des déchets à la source, par exemple en prévoyant d'utiliser des bonbonnes consignées pour les fontaines à eau et en demandant la livraison de gourdes à bord des navires à partir de 2024 ;

Les services aux industries ont également mis en place une politique de réduction des déchets à la source, en arrêtant d'utiliser des bombes aérosol pour contrôler l'étanchéité des conteneurs et en les remplaçant par des pulvérisateurs manuels. Une économie de 3000 emballages a ainsi été réalisée sur l'année 2023.

Si le Groupe réduit la quantité de déchets issue de ses activités lors des arrêts techniques, il a également intégré un critère de gestion efficace et rapide des déchets à ses appels d'offre.

TRIER POUR MIEUX RECYCLER

Parmi les actions engagées par les équipes fluviales, un système de tri des déchets dangereux et non dangereux à la source a été installé à bord des bateaux comme sur la terre ferme. Tous les sites possèdent des parcs de tri par catégories : les déchets dangereux font tous l'objet d'un retraitement par filières agréées (liquides hydrocarbonés, chiffons souillés, peintures, filtres), les aussières usagées ou non adéquates sont données par les sites à des associations.

Dans le maritime, le tri des déchets est réalisé à bord des bateaux et les déchets solides sont déchargés dans les ports d'escale. Certains bateaux possèdent des incinérateurs ou des compacteurs qui permettent de mieux gérer les déchets. Les activités maritimes de Sogestran répondent ainsi à la convention internationale MARPOL pour la prévention de la pollution marine par les navires qui impose de ne pas rejeter de déchets en mer et de les traiter à bord ou au port.

UN PARC DE TRI DES DÉCHETS SUR CHAQUE SITE DU MÉTIER FLUVIAL



Zone de tri des déchets installée en 2023 sur le site de CFT à Loire-sur-Rhône



« L'implication de tous est nécessaire, de la génération du déchet jusqu'à son élimination »

Ramzi Bellamine, animateur QSE sur le site de Loire-sur-Rhône.

La gestion des eaux grises est traitée dans l'enjeu "Pollution de l'eau".

Les compagnies maritimes françaises du Groupe ont reçu le label Green Marine Europe. Deux des critères de ce label sont directement liés à cette thématique : écoulements huileux et gestion des déchets.

Pour les activités de services aux industries, les entités justifient d'un tri de l'ensemble de leurs déchets ainsi que d'une formation dédiée à destination des nouveaux salariés. Une sensibilisation est également réalisée annuellement auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Les déchets dangereux font l'objet d'un tri, d'une identification et d'une destruction spécifique. Pour l'entité TSN, les déchets solides issus de la gestion de la station d'épuration sont collectés et incinérés.

Pour l'ensemble des activités du Groupe, les anciens ordinateurs et téléphones sont donnés à une association spécialisée havraise, Web Solidarité, pour leur offrir une seconde vie.

ANTICIPER LA FIN DE VIE DES PRODUITS

Pour le transport maritime, Sogestran a créé un groupe de travail sur le démantèlement des navires, en complément de l'engagement de la Compagnie Maritime Nantaise sur le « recyclage sûr et écologiquement rationnel des navires ». Cet engagement, qui a pour but de répondre au règlement européen 1257/2013 stipule notamment que les compagnies devront :

- veiller à ce que les navires destinés au recyclage soient recyclés uniquement dans des installations inscrites sur la liste européenne ;
- suivre le processus de démantèlement des navires ;
- s'engager à ne pas tenter d'abandonner ou de changer le pavillon des navires à la fin de leur utilisation ;
- faire l'inventaire des matières dangereuses afin de faciliter le recyclage du navire et prévenir les risques de pollution et sur la santé.

Les métiers du transport fluvial ont identifié le démantèlement des navires comme une étape majeure dans le cycle de vie du bateau. Le démantèlement des navires a lieu principalement en France en raison du savoir-faire local et de la maîtrise du risque de pollution. Toutefois, ces dernières années, aucun bateau n'a été démantelé : ils ont eu une seconde vie en Europe.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

FLUVIAL

Tonnes de déchets dangereux

1 190 en 2023 1 080 en 2022
980 en 2021

SERVICES AUX INDUSTRIES

Tonnes de déchets dangereux

862 en 2023 940 en 2022
1 735 en 2021

MARITIME

m³ de déchets MARPOL

1 023 en 2023
884 en 2022 850 en 2021



Pollution de l'eau

PRÉSERVER L'EAU, NOTRE BIEN COMMUN



L'eau est un bien commun indispensable à la vie et au développement socio-économique. Elle est une ressource, un milieu vivant, nécessaire à la régulation du climat et au fonctionnement des écosystèmes et du développement humain. C'est pourquoi le groupe Sogestran réalise de nombreuses actions concrètes limitant son impact sur cette ressource.

GOUVERNANCE

Les politiques QSE ont été définies pour chaque entité du Groupe et chacun des métiers de Sogestran a adopté des stratégies pour limiter la pollution de l'eau selon ses propres activités et les défis auxquels ils sont confrontés. Les politiques sont présentées et validées en revue de direction annuelle.

ACTIONS DÉPLOYÉES

MAÎTRISER LES RISQUES

Le Groupe agit au quotidien pour maîtriser les risques de rejets et réduire son impact sur l'environnement, chaque métier ayant ses propres particularités au regard de la pollution de l'eau.

Concernant le transport fluvial, la stratégie se base sur :

- la mise en œuvre de procédures pour maîtriser le risque de fuite : toutes les étapes, y compris le chargement et le déchargement, sont pensées pour réduire le risque de pollution, de défaut de qualité et d'accident. Des kits d'intervention d'urgence (barrage, absorbant, matériels de récupération, etc.) ont été mis en place sur des lieux stratégiques du bateau pour que les navigants puissent agir rapidement ;
- l'entraînement et la sensibilisation des collaborateurs à ces risques via des exercices et des causeries ;
- l'interdiction de rejet des eaux souillées ou huileuses : les vannes de rejet sont scellées et il est obligatoire de compléter un registre de ces scellés auprès de l'État pour tracer tous les rejets d'huiles et de produits hydrocarbonés. Le bon fonctionnement des scellés est vérifié et enregistré chaque mois.
- les contrôles internes et externes (clients vetting) tous les 6 mois permettant d'être dans l'anticipation et l'amélioration continue.

Pour encadrer cette stratégie, la politique QSE s'applique à tout le transport fluvial et couvre tous les produits transportés dangereux et non dangereux¹.

S'il n'y a pas d'obligations spécifiques en transport fluvial, le Groupe travaille actuellement sur la mise en place de stations d'épuration sur les bateaux.

La certification Green Marine Europe pour le transport maritime illustre le respect de critères stricts concernant les rejets huileux, la prévention des déversements et la gestion des eaux pluviales.

Les services aux industries ont défini un objectif de zéro accident et zéro impact négatif sur l'environnement.

Les audits de terrain réguliers et la vérification des kits de secours sont les principales actions mises en place pour limiter les impacts négatifs liés à l'eau. Des exercices réguliers de gestion de sinistre sont réalisés afin que les équipes acquièrent les réflexes limitant la propagation des pollutions.

Tous les sites sont équipés de kits de secours mis à disposition des collaborateurs (absorbant, gants, bottes, etc.) qui permettent de réagir rapidement en cas d'épandage. En cas d'accident, un système de rétention automatique avec alarmes et fermeture de vannes pour éviter le rejet de produits dans l'environnement est activé sur le site CARE.

TRAITER LES EAUX AVANT DE LES REJETER

Les activités de transport maritime présentent des enjeux liés à la pollution de l'eau plus spécifiques que les autres activités du Groupe.

Des systèmes de traitement des eaux souillées sont mis en place sur les navires maritimes (appelés séparateurs à eaux mazouteuses), afin de stocker les huiles et d'assurer qu'aucun rejet d'eau contenant plus de 15 ppm d'hydrocarbures n'a lieu.

Chaque opération est enregistrée dans un registre à bord et tous les équipements sont régulièrement entretenus : ils font notamment l'objet de visites régulières par des prestataires agréés et des sociétés de classification.

TRAITEMENT DES EAUX DE BALLAST

Les navires qui circulent sur des lignes internationales doivent avoir un système de traitement des eaux de ballast (eaux contenues dans de grandes cuves permettant une meilleure stabilité). Lorsque ces eaux sont captées dans une zone, il est interdit de les déverser dans une autre (sauf conditions restrictives) afin d'éviter la prolifération d'espèces invasives perturbant les écosystèmes. Elles doivent donc être traitées avant d'être rejetées.

Le navire Florence-B a été cette année le premier avitailleur Maritima à avoir à son bord une installation d'une centrale de traitement des eaux de ballast.

Le modèle choisi est un BIO-SEA fabriqué par la Société BIO-UV, une entreprise française localisée en Occitanie et l'unique fabricant français approuvé par l'OMI. Ce système combine les traitements mécaniques et physiques des eaux et présente l'avantage de ne recourir à aucun traitement chimique.

GESTION DES EAUX GRISES

Concernant la gestion des eaux grises, le Groupe respecte la réglementation européenne : les toilettes de tous les bateaux construits après 2008 doivent être connectées à un système de rétention conforme aux normes européennes. Il est interdit de rejeter ces eaux à plus de 3 000 kilomètres des côtes. En haute mer, un système de broyage et de désinfection est obligatoire pour les eaux traitées. Chaque bateau a à son bord des registres concernant les eaux usées et les déchets solides.

DISPOSITIF DE NETTOYAGE DES CUVES

Enfin, lorsqu'il est nécessaire de nettoyer les cuves des bateaux, cela est effectué à quai. Si cela n'est pas possible, une barge récupère l'eau pour éviter toute pollution accidentelle.

UNE STATION D'ÉPURATION POUR LES SERVICES AUX INDUSTRIES

Le site de nettoyage des citernes routières TSN exploite sa propre station d'épuration des eaux de lavages. Un suivi journalier est défini et les équipes se doivent d'analyser les données afin de réagir rapidement (ajout de bactéries...) pour éviter toute pollution. Annuellement, les données des ICPE (Installations classées pour la protection de l'environnement) sont déclarées dans l'outil national dédié, le GIDAF. Le nouvel arrêté préfectoral de TSN autorise un rejet à 300 DCO mais l'entreprise a fait le choix de conserver en interne la valeur plus restrictive de 120.

FANNY, TECHNICIENNE DE TRAITEMENT DES EAUX CHEZ TSN

« Ma mission est d'assurer le fonctionnement des systèmes de traitement des eaux usées générées par le lavage des citernes, chez TSN Sandouville et TSN Gonfreville-l'Orcher.

Objectif : que l'eau ressorte propre, dans le respect de l'arrêté préfectoral, et puisse être rejetée dans le grand canal du Havre.

Pour cela, les eaux passent par différents types de filtres et subissent un traitement physico-chimique, puis un traitement biologique. L'installation traite 48 500 m³ par an, au maximum 250 m³ par jour. »



LIRE L'INTERVIEW DE FANNY

INDICATEURS DE PERFORMANCE

SERVICES AUX INDUSTRIES

Pollutions accidentelles

0 en 2023

0 en 2022
0 en 2021

FLUVIAL

Épandages sur le pont³

5 en 2023

4 en 2022
1 en 2021

Pollutions du milieu aquatique

2 en 2023

2 en 2022
21 en 2021

MARITIME

Pollutions accidentelles

0 en 2023

1 en 2022
0 en 2021

¹ - Dont les produits classés comme dangereux au sens de l'accord européen relatif au transport international des marchandises dangereuses par voies de navigation intérieures (ADN), ceux non classés dans l'ADN mais dangereux au sens code de l'environnement ou code du travail, les résidus de cargaison, les eaux huileuses ou souillées, les liquides pour la maintenance (huile, etc.), et les rejets d'eaux sanitaires.

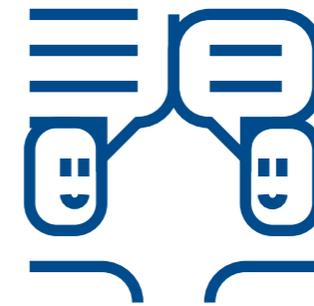
² - Demande chimique en oxygène

³ - Cet indicateur est calculé à partir des données brutes mensuelles et intègre la flotte propre de tous les bassins





NOS ENJEUX SOCIAUX



Les collaboratrices et collaborateurs sont la richesse du groupe Sogestran. Notre responsabilité est de veiller à leur santé, leur sécurité et leur épanouissement professionnel.

Dans cette optique, en dialogue constant avec les représentants du personnel, le Groupe œuvre pour permettre l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, proposer un accompagnement dans les moments difficiles, former et permettre les évolutions...



Bien-être au travail et gestion des compétences

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL



Le Groupe est attentif au bien-être au travail de l'ensemble de ses collaborateurs. Cet enjeu peut être particulièrement important pour certains métiers qui impliquent des rythmes de travail "atypiques" (embarquement des navigants) et peuvent avoir un impact sur l'équilibre de vie.

GOUVERNANCE

Les grandes orientations de la politique ressources humaines de Sogestran sont définies par le comité de direction du Groupe et mises en place par la suite dans les différentes entités. Cette instauration a lieu via la signature d'accords suite aux échanges avec les délégués syndicaux, les CSE ou, pour les plus petites entités, suite à un référendum employés.

Les enjeux de bien-être au travail sont régulièrement abordés lors des comités de direction. La direction des ressources humaines, en collaboration avec les directeurs métiers et les directeurs de services, recueille les attentes des salariés en lien avec le bien-être au travail notamment via les échanges avec les CSE ou les délégués syndicaux.

Un référent RH par métier a été désigné. Cette équipe de référents permet d'être au plus près des problématiques métiers et de faire remonter les informations au niveau Groupe.

ACTIONS DÉPLOYÉES

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX S'ADAPTER

La vie quotidienne entraîne des besoins en flexibilité horaire pour gérer des imprévus, des situations difficiles mais aussi pour s'organiser des moments privilégiés. C'est pourquoi, le Groupe permet la flexibilité des horaires de travail sur les postes le permettant (sans contrainte d'exploitation) dès lors que les pauses et le nombre d'heures de travail sont respectés. C'est le cas depuis plus de 15 ans dans les sociétés historiques du Groupe (CFT et Sogestion) qui ont mis en place un accord sur l'aménagement du temps de travail. Les nouvelles entités telles que BLL ont également adopté ce mode de fonctionnement.

PENSER ET ORGANISER LE TÉLÉTRAVAIL

Le Groupe a signé en juillet 2020 un premier accord télétravail, qui a depuis été déployé sur la quasi-totalité des sites (hors employés pour lesquels le télétravail est impossible, comme les opérationnels).

Cette nouvelle organisation a été pensée et concertée avec les membres des CSE ou par consultation directe des salariés, en fonction de la taille des filiales. Elle vise à apporter davantage de flexibilité aux salariés du Groupe dans l'organisation de leur quotidien, tout en préservant la cohésion des équipes et la dynamique de l'entreprise.

Les collaborateurs doivent tous être présents en même temps *a minima* 1 jour par semaine et peuvent opter pour 1 à 2 jours de télétravail maximum, selon les services et/ou sociétés. Chacun conserve son poste de travail dans les locaux de l'entreprise de même que la liberté de s'y rendre autant qu'il le souhaite.

Cette flexibilité est appréciée par les collaborateurs, notamment ceux qui réalisent de nombreux déplacements professionnels et qui voient dans le télétravail la possibilité d'être plus présent à leur domicile et d'améliorer leur équilibre de vie.

DÉCONNECTER POUR PLUS D'ÉQUILIBRE

Il est parfois difficile de décorrérer vie personnelle et vie professionnelle. Lors de tous les entretiens individuels réalisés annuellement, les collaborateurs sont interrogés sur leur satisfaction professionnelle, sur leur bien-être au travail et sur leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Les collaborateurs peuvent, s'ils le souhaitent, demander un entretien complémentaire avec le service RH.

Il est nécessaire également d'alerter les collaborateurs sur leur temps de connexion. Ainsi, CFT a mis en place un système d'alerte en cas d'envoi de mail tardif. L'objectif est

double : rappeler à l'envoyeur qu'il peut retourner à sa vie personnelle et protéger le destinataire en évitant de le solliciter pendant ses heures de repos. Ce dispositif sera étendu à l'ensemble des entités du Groupe.

ÊTRE ACCOMPAGNÉ DANS LES MOMENTS DIFFICILES

La vie n'est pas toujours un long fleuve tranquille et il est parfois difficile de prendre du recul sur les événements de la vie. Le groupe Sogestran a décidé de mettre en place un service d'aide aux collaborateurs et leurs ayants droit en cas d'aléas (démarches administratives complexes, surendettement, assistance psychologique...) via une hotline téléphonique gérée par sa mutuelle.

Ce service gratuit et confidentiel permet :

- d'échanger et solliciter un assistant social pour réaliser les démarches administratives ;
- de solliciter une aide financière pouvant aller jusqu'à 1 500 € ;
- de consulter un psychologue 24h/24 7j/7 qui pourra suivre le collaborateur ou ses ayants droit pendant 5 séances.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Turnover

11,4 % en 2023

15% Moyenne nationale selon l'Insee

10% Objectif fixé pour 2024

Absentéisme

5,1 % en 2023

5,3% Moyenne nationale selon une étude menée par WTW France

Ancienneté

10

ANS en moyenne

AMÉLIORER LA SANTÉ DES COLLABORATEURS

Deux actions phares ont été menées en collaboration avec la mutuelle choisie par le Groupe.

PROGRAMME DE MOTIVATION SPORTIVE

60 % des causes de décès prématurés sont attribuables à des mauvaises habitudes de vie, dont la sédentarité. Pour encourager les collaborateurs à pratiquer une activité physique régulière, ce programme enregistre les activités réalisées (marche, course, vélo, etc.) et les convertit en bons d'achat de 5 à 10 €, utilisables dans des grandes enseignes (Décathlon, Fnac, Amazon, etc.). Tous les collaborateurs français du Groupe bénéficient gratuitement de ce programme.

CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA GRIPPE

En novembre 2023, 78 collaborateurs du Groupe ont été vaccinés contre la grippe sur les 8 sites français. Du personnel infirmier s'est déplacé sur le lieu de travail pour vacciner les collaborateurs souhaitant bénéficier de ce moyen de prévention. Forts de ce succès, nous reconduirons ce programme en 2024.



Bien-être au travail et gestion des compétences

UNE FORMATION CIBLÉE ET EFFICACE

Sogestran se doit d'assurer la pérennité, la croissance et l'internationalisation de ses activités en veillant au maintien de compétences parfois très spécifiques des collaborateurs. Son rôle d'employeur implique également de veiller à l'employabilité des collaborateurs et leur évolution.

GOUVERNANCE

Chaque société du Groupe définit annuellement son plan de formation qui prend en compte les besoins identifiés par le management ainsi que les souhaits formulés par les équipes. Ces plans de formation sont présentés aux CSE. Ils visent à couvrir les évolutions réglementaires, les besoins de renforcement des compétences techniques ainsi que des thématiques plus généralistes (management, informatique...). Les budgets formation relèvent des directions métiers tandis que la direction des ressources humaines a la charge de définir, en tenant compte des contraintes budgétaires, les modalités retenues pour chacune des formations : interne/externe, présentielle/e-learning, etc.

La direction des ressources humaines est en charge principalement du e-learning et des formations transverses (langues, management, informatique).

Les formations métiers sont gérées par les directions métiers, qui peuvent s'appuyer sur les ressources humaines pour trouver par exemple des organismes de formation ou mettre en œuvre le dispositif CPF.

Le recrutement des apprentis est géré par la direction des ressources humaines. L'arrivée d'une nouvelle responsable recrutement vise à augmenter le nombre d'apprentis, ce qui est un moyen pour Sogestran de s'impliquer dans la formation des jeunes.

ACTIONS DÉPLOYÉES

ÉVALUER POUR MIEUX FAIRE ÉVOLUER

Un référentiel de compétences est en cours de finalisation par le Groupe. Il comportera plusieurs catégories :

- compétences métiers/opérationnelles,
- compétences transverses,
- compétences managériales,
- compétences comportementales.

Ce référentiel de compétences servira de base aux entretiens individuels. Il sera testé dans un premier temps sur l'entité Sogestion.

Son objectif est d'améliorer la pertinence des formations délivrées, ainsi que l'identification de potentielles mobilités internes.

Chaque navigant fluvial possède déjà un livret de compétences mis à jour tous les ans par le management et qui permet d'identifier les futurs capitaines et conducteurs d'unité afin de garantir une ressource suffisante pour ces postes clés en tension.

L'entretien individuel est le principal outil permettant au collaborateur de faire le bilan de l'année écoulée et d'échanger avec son manager. C'est lors de cet entretien que le collaborateur peut communiquer ses demandes de formation et faire part d'un souhait de mobilité interne.

Tous les deux ans, une *people review* a lieu pour l'ensemble de l'encadrement du Groupe et les souhaits et volontariats de mobilité sont évoqués. L'objectif des *people review* est double :

- réaliser un état des lieux des compétences des employés et des évolutions à venir (départs en retraite par exemple) ;
- proposer des possibilités d'évolution aux collaborateurs identifiés à haut potentiel.

FORMER POUR ACCOMPAGNER

Afin de répondre aux besoins en formation identifiés, le Groupe a créé la Sogestran University. Cette dernière désigne les ressources et les moyens mis à disposition pour la montée en compétences des collaborateurs.

La plateforme 360 Learning constitue un outil phare de cette démarche. Elle héberge des formations internes et externes, disponibles à distance, tout en s'intégrant à une politique globale qui cherche à faciliter et optimiser les parcours en fonction des différents profils.

Sogestran a relié la plateforme 360 Learning à d'autres outils tels que LinkedIn Learning qui permet, par exemple, de proposer des formations généralistes sur le management

(culture juste, positionnement managérial...). Chaque collaborateur a l'opportunité de se former, dès qu'il le souhaite, sur des thématiques liées au management, aux logiciels informatiques courants ou encore à l'organisation du travail en mode projet. Plus d'une centaine de contenus disponibles en anglais et en français permettent aux collaborateurs de toutes les entités de trouver des réponses sur des thématiques précises. Fin 2023, 147 modules étaient disponibles sur la plateforme. Les collaborateurs ont accès à plus de 22 000 formations via LinkedIn Learning.

Parallèlement, le Groupe poursuit la réalisation de formations en présentiel, qui s'avèrent parfois plus efficaces pour favoriser une dynamique d'apprentissage collective. À titre d'exemple, des formations comme "Le rôle des managers dans la sécurité" sont réalisées en présentiel afin de favoriser l'échange et l'apprentissage.

S'IMPLIQUER DANS LA FORMATION DES JEUNES

Le Groupe a décidé d'être au plus près des jeunes pour les aider à trouver leur vocation mais aussi pour pérenniser son activité. L'ensemble des métiers du Groupe a pour objectifs d'attirer des jeunes talents, de leur permettre d'avoir le choix en leur présentant des métiers manquants de visibilité mais en lien avec leurs aspirations (navigation, construction de navires, technicien de précision...).

Chaque métier a ciblé les formations correspondant à ses activités et est partie prenante dans les écoles. Par exemple, la Compagnie Maritime Nantaise participe aux soutenances des élèves de l'ENSM et propose sur l'ensemble de ses navires des embarquements pour les élèves officiers. Une démarche similaire est réalisée par le métier fluvial qui embarque de nombreux apprentis chaque année en l'occurrence 12 en 2023.

Les métiers sédentaires sont également sur cet accompagnement et les fonctions dites support accueillent également des alternants ou stagiaires : les ressources humaines, l'informatique, ou la communication ont fait appel à 3 alternants en 2023, avec un objectif de 8 en 2024. Tous avaient un programme détaillé et correspondant à leur formation et à leurs attentes.

Un partenariat avec l'école 42 Le Havre a également été développé.

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Formation (France)

8 H

par employé et par an

83%

du plan de formation est réalisé

90% objectif en 2024

Conversion

7,7%

des apprentissages en France sont convertis en contrat (CDI ou CDD)



ALEXANDRA BRICOUT, directrice du campus du Havre de l'école 42

Pouvez-vous nous présenter l'école 42 ?

L'école 42 est une formation d'excellence en informatique, diplômante, gratuite et accessible à toutes et tous sans bagage scolaire particulier. Notre méthodologie est disruptive : elle met l'accent sur les projets et le travail de groupe plutôt que sur l'enseignement théorique.

Pourquoi l'école 42 s'est-elle développée au Havre ?

Le réseau des écoles 42 compte 54 campus dans le monde dont 7 en France. L'installation au Havre s'inscrit dans la stratégie de développement de l'enseignement supérieur menée par la communauté urbaine Le Havre Seine Métropole sur le territoire, pour répondre notamment aux besoins en compétences numériques des entreprises.

Avez-vous reçu un bon accueil du territoire ?

19 entreprises ont répondu présent et sont mécènes : elles financent plus de 90 % du budget de l'école ! On peut donc dire que notre école suscite l'adhésion.

En dehors de l'aspect financier, que vous apportent les mécènes dont nous faisons partie ?

Le partenariat d'entreprises mécènes, comme Sogestran, donnent de la crédibilité à l'école : c'est une reconnaissance de l'utilité et de la qualité de la formation. De plus, chaque semaine, une de nos entreprises partenaires intervient dans l'école pour donner du sens aux savoir-faire acquis, c'est essentiel surtout pour les étudiants qui ne connaissent pas encore le monde de l'entreprise. Enfin, nos entreprises mécènes sont des débouchés potentiels pour des stages ou des contrats d'alternance et des CDI bien sûr.

Dialogue social

ÉCHANGER POUR CONSTRUIRE ENSEMBLE



Sogestran est attentif aux attentes de ses salariés et entretient un dialogue ouvert avec eux pour assurer un climat social positif et permettre ainsi d'améliorer leurs conditions de travail et garantir une continuité des activités.

GOUVERNANCE

Le dialogue peut se faire par le biais des délégués syndicaux, des CSE ou, dans le cas des plus petites entités, directement avec les salariés.

Le dialogue social est réalisé de manière réglementée au niveau des CSE. La responsable des affaires sociales du Groupe s'assure du respect de ces attendus réglementaires. Elle accompagne les dirigeants des différentes sociétés du Groupe sur les présentations à réaliser au personnel. Lorsque des sujets ponctuels se présentent, des consultations peuvent être organisées et préparées en collaboration avec la direction des ressources humaines.

Les sociétés du Groupe relèvent de 11 conventions collectives différentes (au 31/12/2023), ce qui entraîne des spécificités dans le cadre des négociations (concernant le statut social, la rémunération ou encore la valorisation des heures supplémentaires).

- les résultats (EBITDA) du Groupe,
- les résultats (EBITDA) du métier de rattachement,
- le temps de présence,
- le niveau de rémunération (un plafond ayant été défini pour ce dernier critère).

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU CŒUR DE NOS PRÉOCCUPATIONS

CFT a également signé en 2023 un accord sur l'égalité professionnelle qui traite notamment de l'égalité femmes-hommes et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cet accord est en cours de négociation à la Compagnie Maritime Nantaise, Maritima, Sogestion et TSN. À travers cet accord, la direction s'engage à mettre en place des actions afin de garantir l'égalité entre les femmes et les hommes tant au niveau de la rémunération effective que de l'accès à l'emploi :

- La période de congé maternité est considérée comme du temps de travail effectif pour le calcul des primes ;
- Pour la prime sur objectifs, les objectifs annuels de la salariée enceinte sont immédiatement revus de manière conjointe par l'employée et son supérieur hiérarchique pour qu'ils soient réalisables au cours de la (ou des) période(s) de l'année civile pendant la (les) quelle(s) elle est présente dans l'entreprise ;
- Sogestran participe aux journées portes ouvertes annuelles de plusieurs lycées et centres de formation pour présenter les métiers fluviaux de l'entreprise et leur accessibilité à la population féminine ;
- Le Groupe encourage également la participation de femmes navigantes en tant qu'ambassadrices lors de présentations au sein d'écoles ou de forums métiers ;
- La féminisation de l'image des outils de communication métier de l'entreprise (brochures, films, etc.) est en cours.

ACTIONS DÉPLOYÉES

MISE EN PLACE D'UN INTÉRESSEMENT GROUPE

Le Groupe a décidé de mettre en place un accord d'intéressement couvrant l'ensemble des sociétés françaises du Groupe par volonté d'équité (allant ainsi bien au-delà des obligations réglementaires de participation aux bénéfices).

Signé en 2023, cet accord est basé sur la volonté d'intéresser financièrement tous les salariés aux performances du Groupe et du métier auxquels ils appartiennent. Ainsi, un partage des gains peut être réalisé grâce à une organisation plus efficace mais également du fait de la qualité, de la fiabilité et de la constance du travail de tous.

Le calcul de cet intéressement, effectué pour la première fois en 2024 (sur les résultats 2023), se base sur :

METTRE EN PLACE UNE NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE : UNE MISSION COMMUNE POUR LA DRH GROUPE ET LES CSE

11 conventions collectives sont applicables au sein du Groupe. En 2023, les équipes de la direction des ressources humaines ont accompagné quatre entités du Groupe (Mahieu Maintenance, Sogestran Industry, Tank Solutions Normandie-TSN et Freeman Industrie) dans la mise en œuvre de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, applicable à compter du 1^{er} janvier 2024.

Cette nouvelle convention remplace les 4 conventions du secteur de la métallurgie jusqu'alors applicables au sein du Groupe. Elle porte de nombreuses innovations pour la branche métallurgie et crée notamment une classification unique et objective pour tous les emplois, afin de prendre en considération l'évolution des métiers et la diversité des compétences.

Le comité social et économique (CSE) de chacune des entités concernées, lorsqu'il existe, a été associé à la mise en œuvre de la nouvelle classification, en exprimant notamment son avis quant aux modalités de son déploiement.

Ainsi, chaque CSE s'est prononcé favorablement sur le processus à mettre en place :

- identifier les emplois,
- décrire chaque emploi repère,
- communiquer la fiche descriptive d'emploi,
- coter l'emploi,
- classer l'emploi,
- communiquer le classement de l'emploi,
- et *in fine* appliquer la classification.



© Samuel Salamagnon

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Dialogue social et conventions collectives

100%

des entités françaises sont couvertes

Télétravail

76%

des salariés sont couverts par un accord

75% en 2022

55% en 2021

Intéressement

99%

des employés sont couverts par un accord¹

0% en 2022

0% en 2021

Égalité femmes/hommes

28%

sont couverts par un accord

0% en 2022

0% en 2021

1 - Une des sociétés de Sogestran est exclue de cet indicateur faute de signature dans le délai imparti.



Diversité et inclusion

LA DIVERSITÉ, UNE FORCE POUR LE COLLECTIF



Permettre à chacun de travailler dans un climat de bienveillance est essentiel pour le succès de nos activités. Plusieurs actions sont menées dans ce sens : l'accompagnement humain, organisationnel et parfois technique mais aussi l'obligation d'alerter des comportements déviants pouvant mettre en danger la santé physique et psychique de nos collaborateurs et de ceux de notre chaîne de valeur.

GOUVERNANCE

Les directions métiers sont autonomes sur la gestion des enjeux liés à la diversité et à l'inclusion, avec l'appui de la direction des ressources humaines.

Chaque collaborateur peut saisir en cas de besoin le référent harcèlement de sa société ou la référente harcèlement du Groupe.

ACTIONS DÉPLOYÉES

FÉMINISER NOS EMPLOIS

Historiquement, le groupe Sogestran a des emplois majoritairement masculins : chaudronniers, marins, marinières... De plus en plus de femmes sont aujourd'hui intéressées par ces carrières professionnelles. C'est pourquoi, le Groupe et chacun de ses métiers intègrent cette dimension dans les réflexions d'aménagement des espaces de travail (à bord des bateaux et sur les sites à terre).

Les actions de communication font systématiquement attention à mettre en avant des femmes comme des hommes : que ce soit dans des témoignages ou dans des clips de valorisation des métiers diffusés sur les réseaux sociaux, sur le site Internet du Groupe (www.sogestran.com), ou lors de salons.

ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Concernant l'insertion des personnes en situation de handicap, le Groupe a pour volonté de poursuivre sa collaboration avec des ESAT¹ qui a débuté dès 2014. En 2023, le Groupe a fait plus de 60 000 € d'achats auprès de ces établissements pour un peu plus d'une centaine de prestations.

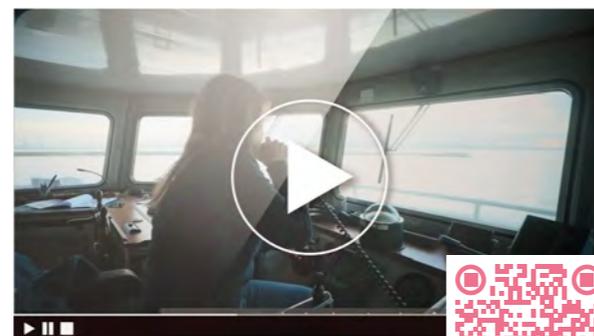
SENSIBILISER POUR FAIRE PRENDRE CONSCIENCE

La Compagnie Maritime Nantaise et Sogestran Shipping ont fait appel au Service social maritime pour intervenir lors du séminaire navigants de 2023. Le Service social est une association qui accompagne les entreprises et leurs marins tout au long de leur parcours. Cette intervention a permis de sensibiliser le personnel aux risques de harcèlement et de violences sexistes et sexuelles dans le milieu maritime à travers des quiz et des mises en situation.

ALERTER POUR AGIR

Parce qu'il est important de donner la possibilité à chaque collaborateur d'alerter sur toute situation anormale, le Groupe a mis en place, en 2018, un dispositif d'alerte anonyme. Lire en page 53.

Par ailleurs, afin d'être au plus près du terrain, chaque société du Groupe a pu déployer des mesures propres. Maritima a ainsi défini une procédure de plainte à bord visant à garantir un traitement juste, efficace et rapide des plaintes des marins.



REGARDER LE CLIP DE VALORISATION DES EMPLOIS DU MARITIME

1 - Les établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel

INDICATEURS CLÉS DE PERFORMANCE

Taux de féminisation de l'encadrement

26% 30% objectif en 2026

Taux de féminisation du CoDir

8%

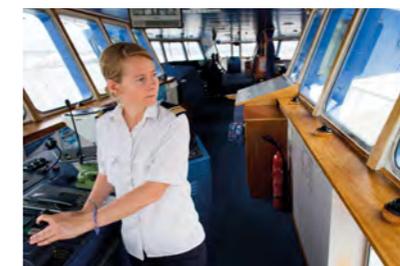
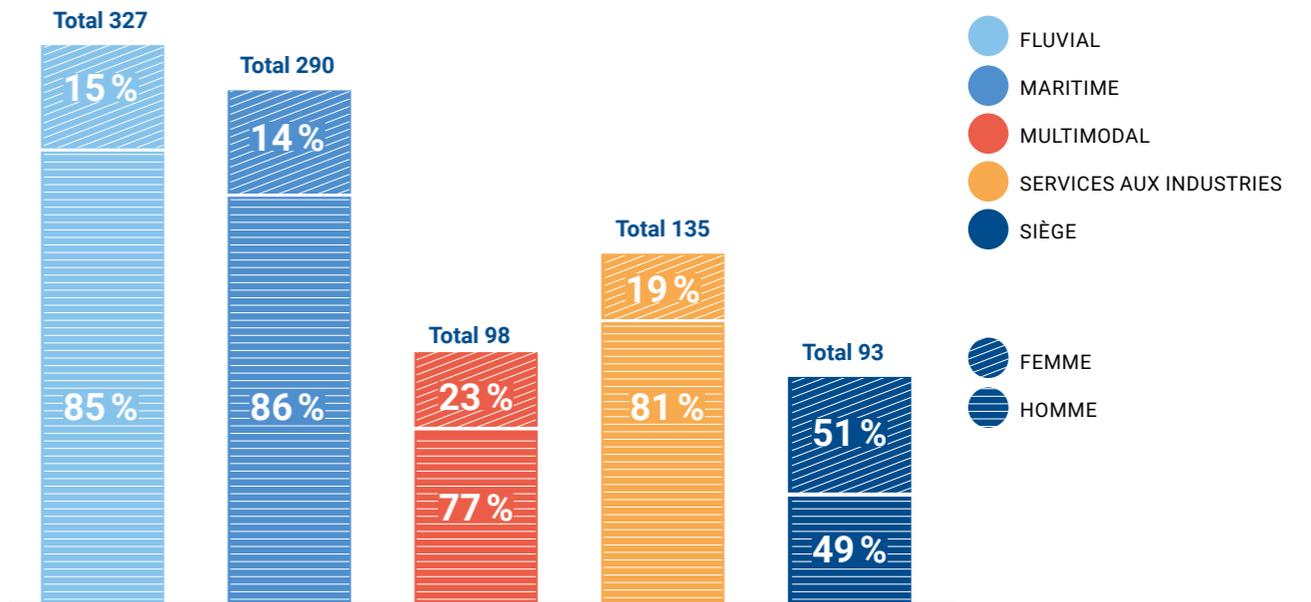
Taux d'atteinte de notre objectif de travailleurs reconnus en situation de handicap

30%

Cas de harcèlement signalé en 2023

0

Répartition des effectifs par sexe



Santé et sécurité des collaborateurs et des employés de la chaîne de valeur

TOUS ACTEURS DE LA SÉCURITÉ



En tant qu'armateur mais aussi exploitant de site Seveso seuil haut et ICPE, Sogestran est confronté à de nombreux défis concernant la santé et la sécurité de ses collaborateurs et des travailleurs de sa chaîne de valeur. Pour les relever, le Groupe a mis en place des mesures spécifiques pour chacun de ses métiers. La prévention et la gestion des accidents, maladies professionnelles et risques psychosociaux sont traités comme des enjeux fondamentaux pour la pérennité des activités.

GOVERNANCE

Le comité de direction du groupe Sogestran a conscience que la santé et la sécurité des collaborateurs sont des enjeux majeurs et effectue un suivi régulier des politiques et de la performance de chacune des entités sur cette thématique.

Le Groupe a modifié en 2023 son organisation en créant la direction juridique et gestion des risques. Les services RSE et QSE y ont été intégrés afin de développer une culture globale de la gestion du risque.

Les services compliance, assurances, RSE et QSE qui composent cette nouvelle direction ont la même méthode de gestion et maîtrise du risque qui se compose des étapes suivantes :

- identification et analyse des risques ;
- évaluation et hiérarchisation des risques ;
- traitement des risques et mesures de contrôle ;
- contrôle continu et mise à jour de la liste des risques.

L'interaction renforcée de ces services permet de traiter dans leur globalité les accidents ou événements graves. En effet, les données assurances ou éthiques sont des points d'entrée importants pour analyser les dysfonctionnements/signaux précurseurs liés à la santé et au bien-être de l'ensemble des collaborateurs de la chaîne de valeur du groupe Sogestran.

Au niveau local, chaque directeur de métier est responsable de la gouvernance de l'enjeu de santé et sécurité de ses activités et valide les politiques QSE des entités qui lui sont rattachées. Ces politiques sont régulièrement revues par le comité de direction des entités et par le siège.

De plus, le Groupe s'est doté de 17 référents QSE chargés de déployer les programmes de réduction de risques engagés par les différents métiers et la direction juridique et gestion des risques.

ACTIONS DÉPLOYÉES

À l'échelle du Groupe, Sogestran s'est fixé un **objectif de zéro accident grave ou mortel**. Pour atteindre cet objectif, les différentes entités ont défini des politiques QSE spécifiques à leurs métiers.

De plus, il était essentiel pour atteindre cet objectif de rendre les collaborateurs actifs dans cette démarche. Pour cela, Sogestran a fait appel à l'Icsi (Institut pour une culture de sécurité industrielle), pour un accompagnement personnalisé prenant la forme du **projet ArchiSécurité**.

Suite au diagnostic réalisé par l'Icsi, un programme en trois axes a été défini et déployé au sein du Groupe.

LA DÉFINITION DE RÈGLES DE SÉCURITÉ ET DE PROCÉDURES ASSOCIÉES

En 2022, le Groupe a défini neuf règles d'or en matière de santé et de sécurité pour l'ensemble du Groupe qui ont été enrichies de règles spécifiques pour les métiers du transport maritime et du transport fluvial. Ces règles ont été déployées au cours de l'année 2023 auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Afin de définir ces règles d'or, des référents issus de chaque métier du Groupe ont été désignés dans le but de prendre en compte les contraintes de chacun dans l'élaboration de ce référentiel commun. De plus, une attention particulière a été portée aux risques majeurs pour les collaborateurs (chute de hauteur, d'objet, travail en espace confiné, etc.) afin de garantir leur bonne gestion.

En complément, un référentiel a été défini afin d'aider les collaborateurs à prendre en main ces règles d'or. Celui-ci reprend les dimensions humaines, techniques, organisationnelles et environnementales et fixe les limites inacceptables et les éventuelles mesures dérogatoires associées.

En 2024, le Groupe a pour objectif de finaliser cet axe de travail en déployant une Charte culture juste qui est actuellement en cours de définition.

LA PRÉCISION DU RÔLE DES CAPITAINES EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ À BORD

Afin de conforter les capitaines dans leur rôle clef en matière de santé et de sécurité à bord, une lettre de commandement leur a été attribuée précisant clairement leurs droits et devoirs. Leurs fiches de poste ont aussi été revues.

L'objectif de ces démarches était de rappeler à l'ensemble des capitaines que leur rôle est d'assurer la satisfaction des clients tout en garantissant les règles de santé et de sécurité à bord. Cet objectif doit primer sur les autres considérations. Les capitaines ont la légitimité et le droit d'arrêter temporairement la navigation si les conditions de santé et de sécurité ne sont plus garanties.

LA MONTÉE EN COMPÉTENCES ET EN CONNAISSANCES TECHNIQUES DE L'ENSEMBLE DES COLLABORATEURS

En 2023, le Groupe a déterminé des règles de "go/no go technique" sous la forme d'un référentiel de procédures commun à toutes les équipes pour faciliter une prise de décision rapide et rationnelle.

De plus, des *safety coach* et des ambassadeurs sécurité ont été formés afin de favoriser une meilleure diffusion de la culture santé et sécurité au sein des métiers.

En parallèle de ArchiSécurité, **le Groupe a décidé de ne pas externaliser son obligation d'avoir un conseiller sécurité transport matière dangereuses**.

Ainsi, 7 personnes ont pendant 1 mois été formées et ont passé un examen national pour pouvoir faire office de CSTMD. Cet examen doit être renouvelé tous les 5 ans. Cette formation de Conseiller sécurité transport matières dangereuses, couvre neuf classes de matières dangereuses. Le groupe Sogestran possède *a minima* une personne formée pour chacune de ces catégories de produits, ce qui est rare dans le monde du transport. Le Groupe peut donc ainsi transporter des explosifs, des matières radioactives, des produits très dangereux tout en maîtrisant les actions à mettre en oeuvre pour respecter les réglementations ADN et ADR en France et en Europe.

D'autres actions clefs sont mises en place :

- la réalisation régulière d'audits internes sur les enjeux de santé et sécurité pour l'ensemble des métiers ;
- la réalisation d'un exercice de cellule de crise par an pour les métiers maritime et fluvial. Pour le site de CARE qui est un site classé SEVESO seuil haut, des exercices en salle mensuels sont organisés et 2 exercices en réel par an mobilisent l'ensemble des équipes ;
- des exercices de chute à l'eau pour les métiers du transport fluvial afin d'adopter les bons gestes limitant l'hypothermie ;

- une évaluation individuelle du respect des consignes de santé et sécurité des collaborateurs.

Enfin, le groupe Sogestran a conscience que les enjeux santé et sécurité sont présents également dans sa chaîne de valeur. Pour cette raison, le Code de conduite et d'éthique professionnelle fournisseurs mentionné page 52 inclut des engagements en matière de santé et de sécurité et doit être signé par les fournisseurs du Groupe. Sogestran réalise ainsi des audits des fournisseurs incluant des vérifications en lien avec la santé et la sécurité au travail. Si les résultats de l'audit ne sont pas considérés comme satisfaisants, un plan d'action est défini et un nouvel audit a lieu sous 12 mois.

Les clients du Groupe ont également des attentes fortes et légitimes sur les enjeux de santé et de sécurité. En tant que fournisseur de services, Sogestran respecte le TMSA (Tanker Management and Self Assessment) lors du transport de matières dangereuses. Les clients du Groupe auditent au moins une fois dans l'année les unités et les équipes, notamment sur les sujets de santé et sécurité et sur les risques de pollution accidentelle.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

Nombre d'accidents du travail avec arrêt



Taux de fréquence



Taux de gravité



CERTIFICATIONS

Transport fluvial



Services aux industries CARE et TSN



Transport maritime



Logi Ports Shuttle





NOS ENJEUX SOCIÉTAUX



Les enjeux sociétaux sont au cœur de nos préoccupations. Il est fondamental pour le Groupe de travailler de manière éthique et transparente pour renforcer la confiance de nos partenaires et clients, tout en garantissant des relations durables et respectueuses avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Afin d'assurer l'intégrité de nos pratiques commerciales, nous avons mis en place un dispositif de lutte contre la corruption, régulièrement actualisé par la direction juridique et gestion des risques. La mise à jour de la cartographie des risques en 2023 et le nouveau plan d'actions 2023/2025 illustrent l'engagement du Groupe dans ce domaine.



Éthique, relations commerciales responsables et lutte contre la corruption

MENER NOS ACTIONS EN RESPONSABILITÉ



Pour mener ses actions en responsabilité, le groupe Sogestran agit à plusieurs niveaux et adopte des pratiques éthiques dans l'ensemble de ses relations avec les acteurs de sa chaîne de valeur.

GOVERNANCE

La direction juridique et gestion des risques est en charge de la gestion de cet enjeu.

Elle définit les actions majeures pour mettre à jour de manière continue le dispositif de lutte contre la corruption. Elle s'assure du déploiement de ces actions à l'échelle de l'ensemble des filiales du Groupe en Europe.

Membre du comité de direction, elle reporte directement au président directeur général qui est informé de l'évolution de la réglementation applicable. Le comité de direction est impliqué annuellement dans la validation de la stratégie (mise à jour de la cartographie des risques, lancement du nouveau dispositif d'alerte, évolution de la politique cadeau...).

NOS POLITIQUES

CODE DE CONDUITE

Le Code de conduite est porté au plus haut niveau du Groupe afin de définir et d'appliquer des règles communes par l'ensemble des entités du groupe Sogestran.

Il est disponible sur l'intranet afin que l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur entité de rattachement, y ait accès. De plus, chaque nouveau collaborateur est informé de l'existence de ce Code de conduite lors de son arrivée.

RELATIONS RESPONSABLES AVEC NOS FOURNISSEURS

Afin de garantir le respect de principes éthiques également dans sa chaîne de valeur, le Groupe a également défini un Code de conduite et d'éthique professionnelle fournisseurs qui énonce les principes à respecter (lutte contre la corruption, respect des droits humains, mise en place de pratiques en matière d'emploi, conditions

de travail équitable, respect des exigences de protection de l'environnement).

Tous les fournisseurs s'engagent à respecter ce Code de conduite et d'éthique professionnelle fournisseurs et Sogestran se réserve le droit d'auditer les fournisseurs afin de s'assurer du respect de ce Code.

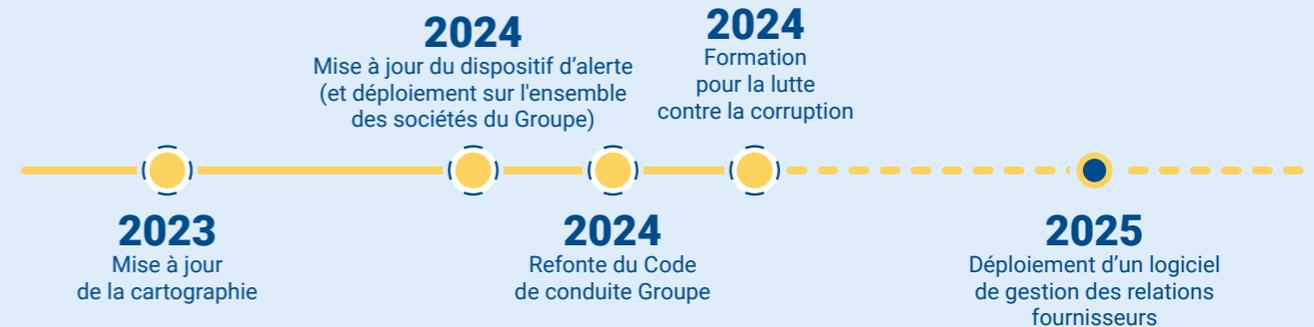
De plus, chaque service de Sogestran faisant appel à des fournisseurs ou prestataires à risques doit les évaluer *a minima* tous les 2 ans.

Réciproquement, Sogestran s'engage auprès de ses fournisseurs au respect des 7 principes ci-dessous :

- respecter les lois, règlements, normes externes, valeurs du Groupe et procédures internes ;
- agir envers les fournisseurs avec équité, transparence et impartialité ;
- respecter, et faire respecter les engagements mutuels ;
- conserver la confidentialité de toutes les informations échangées ;
- faire connaître et respecter les engagements du Groupe en matière d'éthique, de développement durable et de responsabilité sociale ;
- s'interdire tout conflit d'intérêt pouvant altérer l'objectivité et l'indépendance de jugement ;
- alerter en présence de situations contraires aux présentes règles.

À ces fins, un dispositif d'alerte anonyme et externalisé a été déployé. Il est accessible sur la plateforme SoLink et sur l'ensemble des sites Internet des sociétés du Groupe. Une charte de recueil des alertes en précise le fonctionnement.

LES GRANDES ÉTAPES DE LA MISE À JOUR DE NOTRE DISPOSITIF DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION



ACTIONS DÉPLOYÉES

MISE À JOUR DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET DU PLAN D' ACTIONS DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Le Groupe réalise régulièrement une mise à jour de la cartographie des risques en menant des entretiens, notamment avec les directions du Groupe et les dirigeants des différentes entités. Cette démarche vise à définir par la suite des actions pertinentes couvrant l'ensemble des risques y compris les risques émergents.

En novembre 2023, la cartographie des risques a été mise à jour et a été présentée au comité de direction du Groupe. Un nouveau plan d'actions 2023/2025 d'amélioration de notre programme de lutte contre la corruption a également été validé.

Un changement méthodologique important a eu lieu : la cartographie est désormais réalisée par métier et elle fait ressortir expressément les risques propres aux relations avec les intermédiaires. Les activités hors de France ont également été intégrées à l'analyse. Cette évolution méthodologique permet d'avoir une réflexion plus fine et de produire des résultats plus pertinents pour chaque métier en prenant en compte leurs spécificités et leur degré de maîtrise. Aucun nouveau risque majeur n'a cependant été identifié suite à cette mise à jour.

FORMATION DES SALARIÉS

Le Groupe continue à déployer des formations auprès des salariés sur les risques de corruption et l'application du Code de conduite. L'objectif est de former 100 % des salariés à l'échelle du Groupe en 2024/2025. Cette formation est d'ores et déjà accessible aux nouveaux arrivants sur la plateforme d'e-learning du Groupe, 360 Learning. Tous les salariés sédentaires ont suivi cette formation en 2019 et 2020 lors du lancement de la première version du programme de conformité.

INDICATEURS DE PERFORMANCE

100% des sociétés ont adopté le Code de conduite



0 fraude identifiée engageant la responsabilité du groupe Sogestran en 2021, 2022 et 2023



19% des nouveaux arrivants sont formés à l'éthique* 63 % en 2022 46 % en 2021

* Depuis juin 2023, les nouveaux arrivants ne sont plus tenus de suivre cette formation éthique. En 2024, celle-ci sera remplacée par une nouvelle formation plus adaptée à la cartographie des risques récemment mise à jour. Ceci explique la baisse de performance observée en 2023.



ANNEXES

MÉTHODOLOGIES

EN LIEN AVEC LA PARTIE «ANALYSE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ»

MÉTHODOLOGIE D'IDENTIFICATION DES PRINCIPAUX RISQUES ESG

En 2023, un travail d'anticipation Mazars de mise en conformité avec les attentes réglementaires dans le cadre de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive) a été entrepris. Pour ce faire, les équipes de Sogestran ont été accompagnées par le cabinet afin de réaliser une analyse de double matérialité (matérialité d'impact et matérialité financière).

Nous avons dans un premier temps caractérisé les impacts, risques et opportunités ESG du Groupe. Nous nous sommes basés sur les normes ESRS ainsi que sur des benchmarks et des standards de place pour que la caractérisation de ces impacts, risques et opportunités prenne en compte les spécificités de nos activités. Plusieurs directions ont pris part à cet atelier de travail : RSE, juridique, financière, technique, métiers, ressources humaines.

Une méthodologie de cotation de la matérialité financière et de la matérialité d'impact a ensuite été définie. Conformément aux attentes de la CSRD, cette méthodologie permettait d'attribuer un niveau de matérialité prenant en compte :

- l'ampleur, l'étendue, la remédiabilité (en cas d'impact négatif) et la probabilité, pour les impacts
- l'ampleur et la probabilité, pour les risques et opportunités

La matérialité financière des risques et opportunités a été évaluée sur la base de l'ampleur potentielle de ces derniers sur l'EBITDA du Groupe.

Des ateliers de cotation des impacts, risques et opportunités ont été réalisés avec les directions du Groupe : juridique et gestion des risques, financière, technique, métiers, ressources humaines. Ces ateliers ont permis d'obtenir une matrice provisoire de double matérialité.

Les résultats provisoires de cette analyse de matérialité ont été confrontés à la vision des principaux donneurs d'ordre, permettant ainsi d'affiner les niveaux de cotation attribués.

Ce travail a été réalisé sur la base des échanges formalisés que le Groupe entretient régulièrement avec certaines de ses parties prenantes, ainsi que sur la base d'entretiens complémentaires réalisés auprès d'une sélection de parties prenantes pour lesquelles nous avons jugé utile d'approfondir l'analyse. La matrice de double matérialité a été validée par le comité de direction.

Enfin, dans le cadre de la présente DPEF, un tableau de concordance a été réalisé entre les impacts, risques et opportunités matériels selon l'analyse de double matérialité afin d'en déduire une liste de dix principaux enjeux qui sont traités dans ce document.

EN LIEN AVEC LA PARTIE CARTOGRAPHIE DES RISQUES ET DU PLAN D'ACTION DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

MÉTHODOLOGIE D'ACTUALISATION DE LA CARTOGRAPHIE DES RISQUES

Fin avril 2023, un cabinet spécialisé a été sélectionné pour accompagner le Groupe.

Une liste de 44 personnes à interviewer, des femmes et des hommes, des sédentaires et des navigants, des administratifs et des opérationnels, des salariés travaillant en France et à l'étranger, du personnel de direction, des cadres, des employés, représentants de chacun des métiers du Groupe, a été définie.

Ces entretiens ont été réalisés majoritairement via des entretiens individuels pilotés par notre cabinet conseil en juin et juillet 2023, après une sensibilisation à la corruption réalisée en anglais et en français.

En septembre 2023, les risques bruts identifiés lors de ces entretiens ont été présentés aux directeurs des métiers, au directeur administratif et financier, au président directeur général, au directeur juridique et gestion des risques ainsi qu'au service qualité du Groupe.

Enfin, l'analyse des mesures existantes pour minorer ces risques a permis d'obtenir une cartographie des risques nets.

REMERCIEMENTS

Nous remercions les collaborateurs du Groupe pour leur engagement dans la création de contenus et dans la collecte des données et notamment : Alix, Amélie, Anastasie, Benoist, Benoit, David, Jean-Christophe, Jean-Pierre, Jérôme, Ludovic, Madlee, Manon, Matthieu, Michel, Sophie, Thierry, Valérie-Anne.

Nous remercions nos clients, et plus spécifiquement EDF, Lubrizol et Total pour leur partage de vision.

Enfin, nous tenons à remercier Anaïs pour son accompagnement et sa disponibilité.

www.sogestran.com
communication@sogestran.com

